Boite à outils à l'usage des formateur-rices avides d'éducation active

200 OUTILS POUR ANIMER NOS FORMATIONS

Nantes, Avril 2016

SOMMAIRE

Sommaire

Et toi, c'est quoi ta boîte à outils ?	Page 6
Des outils pour briser la glace	Page 8
Des outils pour se présenter	Page 21
Des outils pour débuter une journée	Page 26
Des outils pour se raconter	Page 31
Des outils pour faire émerger des représentations et donner à voir les perceptions de chacun-e	Page 45
Des outils pour discuter et débattre	Page 70
Des outils pour se documenter	Page 94
Des outils pour analyser des situations	Page 105
Des outils pour prendre une décision	Page 121
Des outils pour faire un bilan, une évaluation	Page 127
Index de l'ensemble des outils	Page 140
Références bibliographiques	Page 146
Un immense besoin de subjectivité	Page 148

CEMÉA
L'ELAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE

« ET TOI, C'EST QUOI TA BOITE À OUTILS ? »

« *Et toi, c'est quoi ta boîte à outils ?* »

L'histoire raconte que lorsque Fernand Oury, père fondateur de la pédagogie institutionnelle, accueillait un-e maître-sse stagiaire dans sa classe, il lui posait comme toute première question : « *et toi, c'est quoi ta boîte à outils ?* ». La boîte à outils, c'est ce qui nous accompagne en tant que formateur-rices, enseignant-es, passeur-euses, militant-es de l'éducation. C'est ce avec quoi l'on travaille. Ce qui constitue nos repères et nos balises. Et puis nos techniques, nos méthodes et nos socles pour construire nos démarches pédagogiques de formation. La boîte à outils, c'est également notre aide-à-penser et notre aide-à-agir. « *Dès fois, on croise des gens qui n'ont pas d'outils,* constatait Fernand Oury. *Ou alors des outils qui ne servent à rien… Parce que les outils, il faut prendre du temps pour les choisir, les préparer, les surveiller. Sinon, ils sont sans utilité. S'ils n'ont pas de dimension conceptuelle qui permette à la fois de penser et d'agir, alors débarrassons-nous en* ! ».

Ce présent document rédigé au cours du printemps 2016 poursuit la modeste ambition de recenser et de présenter quelques-uns de ces outils qui pourront, nous l'espérons, compléter votre boîte à outils propre. 200 outils sont ici recensés et présentés… des outils pour animer nos formations d'éducation active. Des outils pour briser la glace, pour débattre, pour se dévoiler, pour analyser, pour évaluer etc. Ils ne sont en aucun cas des outils prêt-à-l'emploi… bien au contraire ! L'acte de formation en éducation active est bien trop ambitieux pour se contenter d'appliquer des recettes. Tous ces outils doivent être minutieusement questionnés, interrogés, critiqués afin de ne pas devenir des coquilles vides, « *des outils qui ne servent à rien...* » aurait dit Fernand Oury.

Ces outils ont tous été expérimentés lors de formations menées aux CEMEA Pays de la Loire entre janvier 2012 et avril 2016. Nous avons tenté de les restituer de façon tant opérationnelle (comment les mettre concrètement en œuvre ?) que pédagogique (quelles précautions d'usage ? Leurs atouts et leurs limites ?). Nous espérons qu'ils nous aideront à rendre nos démarches de formation toujours plus actives et dynamiques. Chiche !

CEMÉA
L'ELAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE

DES OUTILS POUR BRISER LA GLACE

Pourquoi des activités brise-glace ?

Ces activités aident à la constitution d'un groupe, en établissant la confiance et le non jugement entre ses membres. Elles instaurent un climat de convivialité propice à la mise au travail des personnes.

Ces activités ne sont pas reliées à un seul objectif mais à plusieurs : redynamiser un groupe après une pause déjeuner, apprendre à mieux se connaître, se déshabiller de son statut, développer des interactions entre les personnes, créer des rituels par rapport à un démarrage de journée, relaxer, favoriser la coopération…

Ces activités peuvent être pratiquées par tout le monde et de nombreuses fois sans lassitude puisque chaque expérimentation apportera des choses différentes.

La pratique de ces activités aide en outre à mettre tous les participant-es à égalité (ceux et celles qui savent bien parler et ceux et celle pour qui l'usage de la parole en groupe est plus problématique ; ceux et celles qui ont un statut social reconnu et ceux et celles qui ont un statut social dévalorisé).

Quelques règles à suivre dans la conduite de ces activités brise-glace :

- expliquer le pourquoi de l'activité ;
- utiliser une activité qu'on maîtrise, pour diffuser soi-même une énergie positive ;
- ne pas forcer les participant-es à prendre part à l'activité ;
- participer soi-même à l'activité ;
- observer (les interactions, les réactions, la dynamique du groupe) ;
- faire preuve d'humour (relativiser, se libérer des tensions, oser) ;
- proposer au groupe d'inventer soi-même une activité brise-glace.

Des activités brise-glace

La marche
Le groupe marche en essayant d'occuper tout l'espace. Quand l'animateur-rice dit « *stop* », chacun-e s'arrête. L'objectif est alors de ne laisser aucun recoin vide… l'espace doit être harmonieusement réparti. Si le groupe parvient à une bonne cohésion, l'animateur-rice peut suggérer de varier le type de marches. Par exemple : *sauter, marcher normalement, puis marcher à reculons etc*.

La bombe et le bouclier
L'animateur-rice définit un espace dans lequel les participant-es pourront se déplacer librement. Le jeu peut se dérouler en deux parties.
Pour la première partie, chaque joueur-euse doit définir secrètement une personne parmi les joueur-euses qui sera sa bombe. Pour cela, soit les joueur-euses notent la personne choisie sur une feuille de papier, soit chacun-e se fait confiance. Au signal de l'animateur -rice, les joueur-euses se déplacent dans l'espace de jeu et au second signal, il-elles se stoppent. Ceux et celles étant à moins de 3 mètres de leur bombe sont éliminé-es.
Pour la deuxième partie, chaque joueur-euse doit définir secrètement parmi les autres qui sera sa bombe et son bouclier. Pour cette deuxième manche, la bombe sera trop puissante pour l'éviter. Il faudra, pour survivre au second signal de l'animateur-rice, que le bouclier soit entre le-la joueur-euse et la bombe. Les parties s'enchaînent jusqu'à ce qu'il reste moins de trois personnes dans le jeu.

Bonjour ... et toi ?
Dans un espace délimité, les participant-es se promènent sans se parler. Au signal de l'animateur-rice, ils-elles se placent par groupes de deux et se présentent mutuellement en se disant : « *Bonjour, je m'appelle... Et toi ?* ». À chaque signal de l'animateur-rice, les participant-es prennent congé et forment un nouveau binôme.

Bouteille ivre
Les participant-es et l'animateur-rice forment un cercle très serré. Un-e volontaire se place au centre du cercle (qui se resserre encore). La personne au centre, détendue, les yeux fermés, mais rigide, se laisse tomber à droite, vers l'avant, l'arrière ou les côtés. Les personnes du cercle la réceptionnent délicatement et la relancent tout aussi délicatement vers une autre direction.
Variante : Les participant-es en cercle placent leurs mains sur la personne au centre du cercle et la balancent d'un côté à l'autre ; elles s'accordent sur la direction de manière non-verbale.

Chasse aux papillons
Il faut dans un premier temps désigner un « *Tori* » = « *oiseau* » en japonais.. Les autres participant-es sont des papillons. Tori est au centre du cercle. Il-elle a les yeux fermés et tend sa main, paume vers le haut. Les papillons volent tout autour et parfois frôlent sa main. Tori essaie d'attraper le papillon. Si Tori l'attrape (un doigt suffit), le-la participant-e capturé-e rejoint Tori au centre du cercle, ferme les yeux et tend la main pour attraper d'autres papillons. C'est celui ou celle qui reste en dernier ou dernière qui a gagné.

Des activités brise-glace

La marche d'aveugle
Les personnes se mettent deux par deux. L'une ferme les yeux et l'autre la guide : soit en chuchotant son prénom, soit avec un code physique (l'index effleure le dos pour faire avancer, la tête pour faire reculer…). L'intérêt des jeux d'aveugle réside dans notre propre déstabilisation alors que nous sommes privé-es de l'un de nos sens les plus essentiels. Nous sommes alors dépendant-es et à la merci de l'autre… la confiance devient indispensable. L'animateur-rice est garant-e du fait que les personnes ne se mettent pas en danger.

La balle
Cette activité, outre qu'elle invite à entrer en relation, permet d'apprendre les prénoms. On lance une balle (imaginaire) à une personne du groupe en disant « *je reçois la balle de ... et je l'envoie à ...* ». Il faut que chaque personne reçoive la balle (personne ne doit la recevoir 2 fois). Après un premier tour, la balle doit suivre le même chemin. À un certain moment, on introduit une deuxième balle dans le jeu.

L'oignon
Les participant-es forment deux cercles à l'intérieur et l'extérieur. Des situations de face-à-face sont ainsi provoquées. Chaque binôme dispose d'1 minute pour se trouver un point commun non-apparent (ça ne peut donc pas être « *nous avons les 2 des cheveux longs* » ou « *nous portons tous les 2 des lunettes* »). Puis on déplace le cercle extérieur vers la gauche et on recommence. On peut donner des thèmes à chaque fois ou non (chanson, cinéma, famille, politique, école...).

La sculpture invisible
Le groupe est séparé en deux. La moitié est sculpteur ou sculptrice. L'autre moitié aveugle. Chaque sculpteur-rice prend par la main un-e aveugle, le-la promène, le-la sculpte. L'ensemble des aveugles sculpté-es doit se toucher et former une seule sculpture. Ensuite, les sculpteur-rices reproduisent cette sculpture à un autre endroit de la pièce. Chaque sculpteur-rice doit incarner son-sa sculpté-e. Les aveugles ouvrent les yeux. Ils-elles doivent retrouver leur sculpteur-rice.

L'orchestre de bruits
Un mot de trois ou quatre syllabes orales est choisi par le groupe. On divise alors le groupe en autant de sous-groupes qu'il y a de syllabes et chaque sous-groupe se préoccupe de cette syllabe. Il s'agit d'inventer de multiples façons de dire, chanter, répéter sa syllabe. Chaque participant-e retient une façon personnelle de chanter sa syllabe. Après quoi, on désigne un-e chef d'orchestre... On convient de gestes signifiant les manières de chanter : plus fort, moins fort, plus vite, moins vite (par exemple, *main en l'air = chanter très fort, main qui ondule = chanter moyennement fort, main qui descend = diminuer le son, main au ras du sol = chuchoter*…). Le concert débute alors…

Des activités brise-glace

Chef d'orchestre
Les participant-es sont assis-es en cercle. Un-e volontaire, le-la détective, sort du groupe et s'isole, pendant que le reste du groupe désigne un-e chef d'orchestre. Celui ou celle-ci initiera un geste lié à un instrument, que le reste du groupe devra reproduire le plus rapidement possible pour que le-la détective ne repère pas le-la chef d'orchestre. Régulièrement l'instrument doit changer. Le-la détective revient dans le groupe et observe l'orchestre, qui joue jusqu'à ce que son-sa chef soit démasqué-e (avec un maximum de 3 tentatives).

Le virus
Faire 3 cercles avec le même nombre de personnes dans chacun des cercles. Les joueur-euses se tiennent la main. Chaque cercle est un virus qui veut se propager. Chaque virus, sans se détacher les mains, doit attraper des personnes des autres virus en les entourant avec leurs bras. Alors la personne s'ajoute dans le cercle du virus qui l'a attrapée.

Avis de tempête
Déroulement : Tout le monde est assis en cercle sur une chaise, mise à part la personne qui va lancer la tempête. « *Avis de tempête à tous ceux-celles qui aiment le chocolat, portent un jean, aiment nager, salade...* » Tout le monde doit changer de place et s'asseoir sur une chaise. La personne qui n'a pas de chaise, lance à son tour un avis de tempête. Précision : Il faut que l'avis de tempête soit destiné à plusieurs personnes, jamais une seule personne de ciblée !

Pan lapin
Tout le monde en cercle, et une personne est appelée au milieu : « *Lucky Luke* ». Lucky Luke tire et dit « *pan* » sur l'une des personnes de la ronde. Cette personne doit se baisser et les deux personnes à ses cotés doivent se tirer dessus et le plus rapide gagne. La personne qui a perdu s'assoit et le jeu continue jusqu'à ce qu'il ne reste que deux personnes. Les deux dernières personnes se mettent dos à dos et au premier « *pan* » de Lucky Luke, elles se mettent à marcher. Au deuxième, elles se retournent et tirent « *pan* ». La personne la plus rapide gagne la partie.
NB : Les personnes éliminées sont celles qui tirent quand il ne faut pas, celles qui ne se baissent pas quand Lucky Luke leur tire dessus, ou les moins rapides.

Le zombie
C'est un jeu d'attrape qui a également l'avantage de travailler la mémorisation des prénoms. Un-e joueur-euse est zombie et doit toucher d'autres personnes pour qu'elles deviennent zombies à sa place, seulement la personne poursuivie peut donner le nom d'un-e autre joueur-euse et c'est cette personne que le zombie devra alors toucher. Quand on est touché on devient le zombie.

Des activités brise-glace

Qu'est-ce que tu fais ?
Les joueur-euses sont en cercle, l'un-e va au milieu et commence à mimer une action, une autre personne va la voir et lui demande : « *qu'est-ce que tu fais ?* », la personne doit répondre autre chose que ce qu'elle est en train de mimer (mais surtout, si elle doit réfléchir, elle ne doit jamais s'arrêter de mimer), puis la personne qui a posé la question prend la place au milieu du cercle et mime ce que la première personne a répondu, et ainsi de suite.
Par exemple : je mime que je fais mes lacets, une personne me demande ce que je fais, je réponds que je joue au tennis, cette personne me remplace au milieu du cercle et mime qu'elle joue au tennis, une autre personne vient la voir, etc.

Les chaises
Le groupe est sommairement divisé en équipes de 5. Un tas de chaises est disposé sur l'aire de jeu. La première équipe a 10 secondes pour faire une structure avec les chaises. La seconde équipe a 20 secondes pour donner un sens à la structure et préparer une courte improvisation. La même équipe présente son improvisation d'une durée d'environ 30 secondes. Cette seconde équipe place rapidement (10 secondes) les chaises pour la troisième équipe. Ainsi de suite…

Les rencontres inopinées
Les participant-es sont placé-es en équipe de deux et chacun-e se place à environ 2 mètres de son-sa partenaire. Une série de rencontres dirigées va alors s'organiser. Pour cela, les participant-es se déplacent l'un-e vers l'autre, improvisent et retournent à leur point de départ pour attendre la nouvelle consigne.
Vous rencontrez un personnage que vous n'avez pas vu depuis 15 ans, sans parole.
Puis, vous reprenez la rencontre mais avec paroles.
Vous rencontrez quelqu'un-e que vous n'êtes pas content-e de voir.
Vous rencontrez quelqu'un-e que vous aimez mais vous êtes trop gêné-e pour le lui dire.
Vous pouvez modifier ces rencontres à l'infini, selon votre créativité..

Compter en groupe
Le groupe se place en cercle. Il s'agit de compter de 1 à 12 sans qu'aucun chiffre ne soit prononcé par 2 personnes simultanément Si c'est le cas, on recommence à zéro. Les participant-es n'ont pas le droit de se faire de signes, de s'entendre au préalable sur un ordre (*c'est toi qui commence, puis toi…)*, d'établir des tactiques : on doit miser sur la spontanéité !

L'élastique
Les participant-es se mettent en cercle et se tiennent par la main. Ils-elles s'imaginent former un énorme élastique qui s'étire quand ils-elles font un pas en arrière. Quand l'élastique est suffisamment tendu, quelqu'un-e dit « *clac !* » et tou-tes se compressent au centre. Quelqu'un-e prononce alors « *clic !* » et chacun-e va en arrière, l'élastique se tend de nouveau.

Des activités brise-glace

Ninja
Les joueur-euses, des Ninjas, se réunissent sur un cercle à proximité les un-es des autres. Chacun-e prend une pose originale et s'immobilise. À tour de rôle, chaque Ninja, avec une de ses mains, tente une attaque sur une main adverse en un seul mouvement continu de son corps. Dès le début de l'attaque, chaque joueur-euse peut esquiver ou bien changer de position, toujours en un seul mouvement. Chacun-e s'immobilise à la fin de son mouvement puis l'attaquant-e suivant-e tente sa chance. Une main touchée est mise poing fermé dans le dos, deux mains touchées entraînent l'élimination du Ninja.

Quand le jeu commence ?
Un-e joueur-euse est désigné-e pour porter la première attaque et un ordre de jeu est défini pour toute la partie. Les joueur-euses superposent chacun-e une main au centre du groupe. Les joueur-euses crient ensemble « *1, 2, 3, Ninnnnn...ja* », puis peuvent s'éloigner les un-es des autres d'un large pas, et d'un seul, avant de s'immobiliser dans la position « *ninja* » souhaitée. La première attaque peut alors avoir lieu.

Comment le jeu se déroule ?
Les joueur-euses sont immobiles, chacun-e se méfie de l'attaquant-e en le-la surveillant du coin de l'œil. De son côté, l'attaquant-e jette un regard à droite et à gauche, seuls ses yeux bougent. Il-elle évalue ses chances d'atteindre les cibles, prépare son action et déclenche son mouvement de bras visant une main. Attentif, le Ninja visé bondit en arrière pour protéger sa main et esquive ainsi l'attaque.
L'attaquant-e suivant-e, désigné-e par l'ordre du jeu, sans attendre, tente son attaque en un seul mouvement de bras pour atteindre une main adverse. Il-elle peut faire un pas si il-elle le souhaite durant son attaque. Si une main est touchée elle est mise dans le dos, poing fermé. A la deuxième main touchée le-la joueur-euse est éliminé-e.

Comment le jeu s'achève ?
Les 2 finalistes enchaînent alors attaques et esquives jusqu'à ce que l'un-e des deux parviennent à porter la touche finale.

Remarques et règles importantes :

Lorsque qu'un-e joueur-euse porte une attaque, son mouvement doit être continu.

Si jamais le mouvement est trop saccadé, l'attaquant-e passe son tour. C'est alors au Ninja suivant de tenter sa chance.

Par ailleurs, si un-e joueur-euse bouge avant que l'attaquant-e n'ait initié son attaque, il-elle met une main dans son dos.

Il est préférable de jouer sans montre et sans bagues afin de ne pas se blesser.

Des activités brise-glace

Machine infernale
L'aire de jeu est vide. Le groupe va créer une machine qui fabrique un produit (du yaourt, des tables, des voitures, peu importe). Il va représenter le processus de production, qui peut être très fantaisiste. Une première personne se place au centre et crée un mouvement simple, accompagné d'un bruit, sur deux temps. Les autres participant-es vont se greffer un-e à un-e au signal de l'animateur-rice en créant un mouvement et un son en touchant obligatoirement un-e participant-e déjà présent-e dans l'aire de jeu. Aucun son ne doit prendre le dessus sur les autres. Progressivement la machine se déraille et finit par exploser.

Maladie contagieuse
Les participant-es marchent dans la pièce. Au signal de l'animateur-rice, tout le monde se fige en statue. Une personne désignée par l'animateur-rice doit proposer un sentiment (panique, peur, joie intense, curiosité, peine, déprime...). Petit à petit, cette personne touche aux statues et ces dernières s'animent en fonction de l'émotion donnée. Ainsi, les participant-es sont peu à peu « *infecté-es* ». La contagion se répand dans le groupe jusqu'au signal de l'animateur-rice : tou-tes se figent et un-e autre participant-e propose une autre « *contagion* ».

Nœud humain
Les participant-es se placent en cercle et se resserrent le plus possible en plaquant les bras au corps, mais sans toucher les épaules des voisin-es. Chacun-e lève son bras droit et l'abaisse lentement au centre du cercle, pour rencontrer un autre bras, qu'il-elle saisit, sauf s'il s'agit du bras du voisin ou de la voisine. Le défi est alors de dénouer ce nœud, sans lâcher personne, pour finalement former un nouveau cercle. Ce cercle peut bien sûr être particulier, avec des participant-es le dos tourné au centre ou de côté, ou encore les bras croisés.

Ne dis rien
Le groupe se met en cercle. Une personne du groupe s'avance vers une autre personne de son choix et lui pose une question. La personne questionnée ne doit pas répondre : c'est celle qui est à sa gauche qui doit répondre. Dans ce jeu, les réponses les plus loufoques / inventives peuvent être posées. .

Les nuages
Les participant-es sont des anges. Par terre, sont éparpillées des feuilles (papier journal), qui représentent des nuages. Au son de la musique, les participant-es « volent » dans les airs, et doivent se poser sur un nuage dès que la musique s'arrête. Au début, il y a autant de nuages que de participant-es. À chaque séquence, on enlève un nuage. Toutes les participant-es doivent parvenir à tenir sur un nuage. À la fin de l'exercice, il n'y a plus qu'un nuage…

Animaux
Chaque participant-e reçoit une fiche avec le nom d'un animal. Celui-ci doit rester secret. Dans le groupe, le même animal est représenté par trois personnes. Celles-ci, au signal de l'animateur-rice, doivent se retrouver grâce à leur cri.

Des activités brise-glace

Ballons éclatés
Tou-tes les participant-es reçoivent deux ballons et les attachent à leurs pieds par une ficelle pas trop courte (le ballon traîne derrière). Les participant-es doivent faire éclater les ballons des autres. La dernière personne qui a un ballon encore entier a gagné.

Loup chaussettes
Les joueurs-euses doivent mettre leurs chaussettes de façon à avoir le talon nu, les chaussettes doivent donc dépasser devant les pieds. Ensuite le but du jeu est d'enlever les chaussettes des autres sans se faire attraper les siennes, quand on n'a plus de chaussette, on arrête de jouer.

Whusue-tortue
Le principe est très simple. Chaque joueur-euse pose sur le dos de sa main un petit objet (une pierre, une gomme, un bouchon de bouteille...). On s'éloigne les un-es des autres, et au signal, le jeu commence. Le but: à l'aide de sa main libre, il faut essayer de taper la main des autres joueur-euses afin de faire tomber l'objet. Celui-ci ne peut pas être cachée par une partie du corps (la main, le menton…) ni tenu par un objet (bracelet, élastique). La dernière personne a avoir son objet sur le dos de la main a gagné la partie.

Les traversées dramatiques
Les participant-es se placent d'un côté du local. Ils-elles devront faire des traversées suivant les consignes de jeu de l'animateur-rice. Voici les variations : *marche normale ; marche pressée ; marche blessure ; c'est le matin de Noël et on ne veut pas réveiller papa/maman… ; donjons et dragons (dangers…) ; dans la boue ; sur la glace ; guerre, dangers constants* etc.

L'objet détourné
Les participant-es sont placé-es en cercle. Un objet (ballon, foulard, bouteille, brosse…) est introduit. Tour à tour, chacun-e utilise l'objet en question pour mimer autre chose (exemple : *je mime une partie de golf en utilisant la bouteille à la place du club de golf*). Les autres devinent ce dont il s'agit.

Symphonie
Chaque participant-e est un instrument et va créer un son avec son corps. Chacun-e va faire partie d'un orchestre, en proposant un son et un rythme qu'il-elle gardera pendant tout l'exercice. Le groupe est en cercle. Une première personne s'avance au centre en faisant un son, et ainsi de suite. Une fois tou-tes les participant-es au centre, l'animateur-rice joue un rôle de chef d'orchestre en augmentant l'intensité des sons, puis en la diminuant pour enfin mettre fin à l'exercice.
Variante : L'animateur-rice détermine un cadre (exemple : *la forêt*) dans lequel chaque participant-e devra reproduire un bruit (*animal, vent, eau...*).

Des activités brise-glace

Visages de marbre
Les participant-es forment deux rangées séparées de 3 mètres l'une de l'autre. Chacun-e doit garder son sérieux, malgré toutes les tentatives de l'équipe adverse de faire apparaître ne fût-ce qu'un sourire. Chaque équipe s'avance vers l'autre et la croise. Tous les « *coups* » sont permis mais il est interdit de se toucher et de fermer les yeux. Si quelqu'un-e observe un sourire ou un rire, il-elle cite son nom, et la personne est éliminée. Les équipes font demi-tour et se croisent jusqu'à ce qu'il ne reste plus qu'un visage de marbre

Wow, une popstar !
Les participant-es marchent dans le local et se saluent en se serrant la main. Discrètement, l'animateur-rice serre fort la main d'un-e des participant-es qui, dès lors, devient une star célèbre. Celle-ci continue à marcher incognito, tout en faisant un clin d'œil aux participant-es qu'elle salue. Les participant-es continuent comme si de rien n'était et comptent silencieusement jusque 10. À ce moment-là, ils-elles s'exclament « *Wow, j'ai rencontré une popstar !* » et restent figées dans l'attitude de fans inconditionnelles. Les participant-es qui n'ont pas rencontré la popstar essaient de deviner de qui il s'agit. Si l'un-e a des soupçons, il-elle attribue à la personne le surnom de « *popstar* ». Si il-elle s'est trompé, il-elle doit se figer et le jeu continue. Sinon, on refait une partie. La popstar doit tenter de saluer le plus de personnes possible avant d'être découverte.

Zip-Zap
L'animateur-rice se trouve au milieu du cercle constitué par les personnes. Il-elle désigne une personne et lui dit : « *Zip ! ».* La personne doit alors désigner son-sa voisin-e de droite en donnant son prénom le plus rapidement possible. Si l'animateur-rice lui dit : « *Zap !* », la personne doit désigner son-sa voisin-e de gauche et donner son prénom le plus rapidement possible. Si la personne se trompe, elle devient animateur-rice du jeu à son tour.
Variantes : lorsque l'animateur-rice dit : «*zip-zap !*», tou-tes les joueur-euses doivent changer de place et ne pas se trouver à côté des mêmes voisin-es que la partie précédente. Lorsque l'animateur-rice dit : « *zip, zip, zip....*», la personne désignée doit donner le nom de son-sa troisième voisin-e de droite etc.

Accroche-décroche
On fait un grand cercle. On fait des duos deux par deux bras dessus, bras dessous avec le bras resté libre en anse pour que la souris puisse s'y accrocher. Un duo est séparé pour que l'un-e des deux fasse la souris et l'autre le chat. Le chat veut attraper la souris. La souris a pour consigne de s'accrocher à un duo le plus vite possible. Elle s'accroche par une anse libre. Le duo est donc de trois mais dès qu'elle est ainsi accrochée, c'est celui ou celle de l'autre coté qui est libéré-e et devient la souris. A son tour il-elle va aller s'accrocher à un autre duo et ainsi de suite. Quand le chat réussit à attraper la souris, les deux rôles changent pour que le jeu continue. L'animateur-rice demande aux souris de s'accrocher vite et veille à ce que tout le monde soit souris tour à tour.

Des activités brise-glace

Pac-Man
Des chaises sont réparties de façon aléatoire dans une salle. Il y a autant de chaises qu'il n'y a de participant-es. Une personne est désignée comme le Pac-Man. Il se place debout à un endroit de la salle et les autres participant-es vont s'asseoir sur une chaise laissant la chaise vide la plus éloignée du Pac-Man. Le jeu démarre… Le but pour le Pac-Man est de parvenir à s'asseoir sur une chaise. A vitesse réduite de marche, il prend la direction de la chaise vide… mais c'est non sans compter sur les autres participant-es qui vont tenter de l'empêcher de s'asseoir. Pour cela, il faut qu'une personne quitte sa chaise, pour aller s'asseoir sur la chaise vide… Une nouvelle chaise étant ainsi libérée, le Pac-Man va changer de direction pour regagner cette chaise. Il faudra alors qu'une personne quitte sa chaise pour aller s'asseoir avant le Pac-Man sur la chaise vide etc.
Dès que le Pac-Man parvient à s'asseoir, la personne debout devient le Pac-Man à son tour.
NB : dès lors que les fesses d'une personne ont quitté la chaise sur laquelle elle était assise, cette personne ne peut plus se rasseoir.

Le voyage aveugle
Il se fait à deux, chaque duo fonctionnant en même temps. L'un-e est aveugle (il-elle ferme ses yeux) et l'autre l'emmène dans un voyage imaginaire. Il-elle doit choisir un lieu ou une activité qui a du sens pour lui-elle, un lieu ou une activité qui lui est sensible car il-elle va tâcher d'en transmettre les sensations à celui ou celle qui a les yeux fermés. Aucune parole ne doit être échangée. Le-la guide doit prendre garde à installer d'abord une relation de confiance avec son aveugle afin que l'aveugle se laisse emmener et bouger sans peur. L'aveugle doit produire le plus possible d'images mentales de ce qu'il-elle est en train de faire : il-elle fait fonctionner son imaginaire pour colorer le voyage entrepris. A la fin, l'aveugle raconte à son guide son voyage.

L'évanouissement collectif
Chaque participant-e se voit attribuer un numéro secret. Puis l'ensemble des participant-es marche dans la pièce et l'animateur-rice indique un numéro. La personne porteuse du numéro indiqué doit se laisser choir lentement comme si elle s'évanouissait (elle peut éventuellement lâcher un petit gémissement). Les autres membres du groupe doivent la rattraper avant qu'elle atteigne le sol. Puis un deuxième numéro est annoncé. Quand le groupe est efficace, l'animateur-rice annonce deux numéros à la fois, parfois trois.

L'évanouissement à 5
Ce jeu se fait à cinq personnes. Une au centre des quatre autres. Les quatre se positionnent autour de celle qui est au centre, très près, les bras le long du corps avec la paume des mains orientée vers elle, bras détendus et concentration maximum. Celle qui est au milieu commence par déverrouiller ses genoux, considère qu'elle est debout parce qu'elle est tirée par le haut de la tête par un fil comme une marionnette. Elle va fermer les yeux et se concentrer jusqu'au moment où elle peut couper ce fil d'un seul coup et ainsi lâcher tout influx nerveux et s'affaisser sur elle même très vite. Les quatre autres la rattrapent avant que ses genoux aient touché le sol.

Des activités brise-glace

L'équilibre à deux
Il s'agit de se mettre en situation d'être a deux en équilibre (pas seul-e). On se met face à face. On rapproche nos pieds et on se tient les deux mains, progressivement on étend nos bras de manière à trouver une position d'équilibre les bras tendus et les pieds rapprochés sans qu'aucun-e des deux n'ait à mettre de force dans les bras. Quand cette position est trouvée, les deux vont ainsi descendre jusqu'à s'asseoir sur le sol, sans quitter le fait que c'est à deux que l'équilibre se fait. Une fois au sol en poussant sur ses pieds et en tirant sur ses bras, il faut remonter toujours en utilisant l'autre pour faire équilibre.

Le miroir
Cela se fait à deux, face à face. On dispose généralement le groupe en deux lignes qui se font face, chaque couple se faisant lui-même face. L'un-e des deux est le-la protagoniste et se met très doucement à bouger. Celui ou celle qui est en face doit faire exactement la même chose comme un miroir. Les yeux des deux doivent rester les uns dans les autres tout le long de l'exercice. De l'extérieur, on ne doit pas savoir qui dirige. On peut inviter les participant-es à tirer le fil d'un univers ou d'une histoire qui arrive pour avoir un thème qui facilite leur créativité.

L'hypnose
Un exercice sur l'écoute de l'autre. Ce jeu se fait deux à deux. L'un-e met sa main en face du visage de l'autre à environ 20 centimètres. A partir de ce moment là, les deux considèrent que le visage est lié à la main : le visage doit garder toujours la même distance et la même orientation par rapport à la main. Celui ou celle qui a mis sa main devant le visage de l'autre est le-la guide. Il-elle doit mouvoir sa main assez doucement pour que le visage puisse la suivre. Il-elle doit aussi se mettre dans les mêmes positions qu'il-elle fait prendre à l'autre. Le but est de trouver le plus de plaisir et d'égalité dans cette relation. Il ne doit y avoir aucune parole échangée. C'est au guide d'être à l'écoute de l'autre, de comprendre sans les mots ce qui lui est difficile, ce qui lui est plaisant. Le guide doit être centré sur l'autre.

Des activités brise-glace

Salade de fruits
L'animateur-rice demande aux participant-es de s'asseoir sur des chaises en formant un cercle et leur explique qu'il-elles vont préparer une salade de fruits. Il doit y avoir une chaise de moins que le nombre de participant-es. Pour l'instant c'est l'animateur-rice (qui participe également au jeu) qui est debout sans chaise. L'animateur-rice écrit 4 noms de fruits au tableau. Maintenant, on suppose que les participant-es deviennent chacun-e un fruit. La première personne est une pomme, sa voisine une papaye, la suivante une banane et la quatrième participant une goyave etc. L'animateur-rice s'attribue également un nom de fruit. Le jeu démarre : les participant-es doivent échanger leur place quand le nom de leur fruit est annoncé. Par exemple, si on annonce « *pomme* », toutes les « *pommes* » doivent échanger leur place. Si l'annonceur-euse (l'animateur-rice dans un premier temps) crie « *salade de fruits* », tout le monde doit changer de place. L'animateur-rice, au début de jeu, est au cœur du cercle ; il-elle participe au jeu en tentant de récupérer une place. Celui ou celle qui perd sa place (il manque une chaise) se retrouve alors au cœur du cercle à la place de l'animateur-rice. Il-elle devient l'annonceur-euse… Son objectif est de récupérer une chaise.

Le dictionnaire
Un-e participant-e cherche, dans un dictionnaire, un mot dont personne, dans le groupe, ne connaît la signification. Une fois vérifié que personne dans le groupe ne connaissait ce mot, chacun-e écrit ce mot sur une feuille de papier de même format puis chacun-e essaie d'inventer une définition fantaisiste, pour ce mot, mais telle qu'elle paraisse provenir du dictionnaire. Pendant ce temps, la personne qui a trouvé le mot dans le dictionnaire, recopie la vraie définition. Quand chacun-e a terminé, la personne qui connaît la vraie définition lit successivement toutes les définitions proposées en s'efforçant de ne pas accrocher sur certains mots mal écrits. Puis chacun-e vote pour la définition qu'il-elle pense être vraie. Chaque auteur-rice de définition ayant recueilli des votes marque autant de points qu'il n'y a eu de personnes à voter pour son mot. Le-la vainqueur est celui ou celle ayant le plus de points à l'issue de la partie.

Pourquoi ? Parce que…
La première personne écrit une question commençant par POURQUOI... ? Puis elle replie la feuille vers l'arrière de façon à cacher ce qu'elle a écrit sous le pli. Son voisin ou sa voisine récupère alors la feuille et écrit une réponse commençant par PARCE QUE... La feuille continue alors son tour, chaque participant-e devant écrire une réponse commençant par PARCE QUE… Généralement, on se met en rond pour faciliter la circulation et chacun-e en commence une en même temps de sorte qu'il y ait une feuille de questions-réponses par personne. Quand les feuilles sont remplies, on les déplie et chacun-e lit sa feuille à haute voix comme s'il s'agissait d'un texte cohérent. Éclats de rire garantis, ou rêverie ! Exemple: *Pourquoi la terre est-elle ronde ? Parce que tes yeux me donnent le vertige. Parce que la vache de Monsieur Seguin est tombé dans le précipice…*

CEMÉA
L'ELAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE

DES OUTILS POUR SE PRÉSENTER

Des activités pour se présenter

La cartographie du groupe
On définit avec le groupe une orientation Nord/Sud et Est/ouest. Chacun-e part ensuite se placer spatialement en fonction des questions posées : *où est-ce que j'habite ? où ai-je passé mes dernières vacances ? où suis-je né-e ?* etc.

Le classement des prénoms
Le groupe va se classer par ordre alphabétique des prénoms de manière à former un cercle.

L'anecdote sur son prénom ou sa naissance
Chaque participant-e se présente en donnant son prénom et une anecdote sur son prénom (ou une anecdote sur sa naissance). Cette consigne autobiographique permet à chacun-e de ne pas se présenter au regard d'une fonction qui lui offrirait davantage de légitimité que d'autres à prendre la parole pour la suite de la formation.

Bingo humain
Chaque participant-e reçoit la même fiche faite de cases où sont inscrites différentes d'affirmations (une affirmation par case). Pour chaque affirmation, il s'agit de trouver individuellement dans le groupe une personne pour laquelle l'affirmation est vraie. Chaque participant-e s'adresse donc aux personnes de son choix pour compléter sa fiche. Une fois la personne trouvée, on note son nom dans la case adéquate. On ne peut pas inscrire son propre nom, mais un autre nom peut se retrouver plusieurs fois dans la fiche (on peut aussi, à l'inverse, si le nombre de participant-es est conséquent, demander à ce qu'une même personne n'apparaisse que dans une seule case). Le-la premier-e qui a complété la fiche a gagné !

Qui est né en 1990 ?	Qui vit en campagne ?	Qui a voyagé dans au moins 4 pays ?	Qui peut marcher sur les mains ?
Qui aime le sport ?	Qui a plus de 7 lettres dans son prénom ?	Qui a déjà visité Paris ?	Qui aime cuisiner ?
Qui peut toucher son nez avec sa langue ?	Qui a au minimum 3 frères et sœurs ?	Qui joue de la guitare ?	Qui a un chat ?
Qui sait dire bonjour en 4 langues ?	Qui est membre d'une association ?	Qui sait créer un site internet ?	Qui peut citer 5 noms de joueurs du PSG ?

Des activités pour se présenter

L'acrostiche
Chaque personne écrit son prénom sur une feuille de papier et avec chaque lettre de son prénom elle forme d'autres mots qui la présentent et la caractérisent. Une fois l'affiche réalisée, la personne vient se présenter en développant les « *mots* » qui sont indiqués sur sa feuille. On peut demander aux personnes de décorer leur affiche par des dessins par exemple. Les affiches peuvent ensuite être conservées et placardées sur les murs de la salle.
Remarque : lors de la présentation, l'animateur-rice invite les participant-es à développer ce qu'ils-elles ont écrit. Le risque sinon est d'avoir des présentations du type : « *dynamique parce que je suis dynamique, chanteur parce que je suis chanteur, fac de Nanterre parce que je suis à la fac de Nanterre* ». Ce qui nous intéresse ici est de savoir pourquoi des études de droit à Nanterre par exemple, chanteur, oui mais où ? dans un groupe ? A la chorale ? Etc.

L'avion tchèque
Dans un premier temps, après avoir distribué une feuille A4 à chacun-e des participant-es, l'animateur-rice donne les consignes suivantes :
• *en haut, à gauche, vous dessinerez votre fleur préférée*
• *au milieu, à droite, nous nommerez votre principal défaut*
• *au milieu à gauche, vous nommerez vos 3 principales qualités*
• *en haut à droite, vous dessinerez votre animal préféré*
• *en bas à gauche, vous nommerez votre film préféré*
• *en bas à gauche, vous nous direz le dernier CD que vous avez acheté*
• *en bas, au milieu, vous nous direz quelle est la couleur de vos yeux*
• *au milieu à gauche, dites-nous quel est l'élément que vous avez toujours sur vous*
• *au milieu à gauche, dessinez-vous et livrez-nous votre devise ou citation ou proverbe favori.*
A l'issue de cette 1ère étape, chaque participant-e doit réaliser un avion avec sa feuille et, au signal, lancer cet avion dans la salle. Chaque participant-e doit alors récupérer un avion et retrouver la personne à qui celui-ci appartient. La personne qui a récupéré l'avion interroge alors la personne qui l'a réalisé... Dans un dernier temps, les intervieweur-euses présenteront oralement les interviewé-es à l'ensemble du groupe (principe de la présentation croisée).

L'arbre de présentation
L'arbre est composé de plusieurs touffes de feuilles (espaces à remplir) selon le nombre de thèmes choisis. Les thèmes peuvent être, par exemple : mon prénom, mon histoire ou mon itinéraire, mes attentes par rapport à la formation, un rêve, mes compétences, mes lacunes, mon expérience...
Chaque participant-e remplit les différentes touffes de feuilles (imprimé sur une feuille) avec du texte ou des dessins représentatifs. Vient ensuite la présentation de l'arbre où pendant 3 minutes environ chacun-e présente sont arbre.

L'objet
Chacun-e choisit un objet pour se présenter. Il est possible de le faire avec un livre, une recette... La consigne d'apporter un objet de son choix doit donc être passée avant la journée de formation. Cette présentation peut se faire également par l'intermédiaire d'une carte du jeu « *dixit* » (mettre un ensemble de cartes à disposition des participant-es).

Des activités pour se présenter

Le questionnaire de Proust
Chacun-e remplit son questionnaire de Proust qui ensuite est affiché, voir présenté oralement (la consigne donnée peut consister à ne livrer que quelques caractéristiques au moment de la présentation orale au risque d'éterniser le temps de présentation). Il est bien entendu possible d'adapter ce questionnaire en retirant ou en ajoutant des questions.

Ma vertu préférée :
Le principal trait de mon caractère :
La qualité que je préfère chez les personnes :
Mon principal défaut :
Ma principale qualité :
Ce que j'apprécie le plus chez mes ami-es :
Mon occupation préférée :
Mon rêve de bonheur :
Quel serait mon plus grand malheur ?
À part moi-même, qui voudrais-je être ?
Où aimerais-je vivre ?
La couleur que je préfère :
La fleur que j'aime :
L'oiseau que je préfère :
Mes auteurs favori-es en prose :
Mes poètes préféré-es :
Mes héros dans la fiction :
Mes héroïnes favorites dans la fiction :
Mes héros dans la vie réelle :
Mes héroïnes préférées dans la vie réelle :
Ma nourriture et boisson préférée :
Ce que je déteste par-dessus tout :
Le personnage historique que je n'aime pas :
Les faits historiques que je méprise le plus :
Le don de la nature que je voudrais avoir :
Comment j'aimerais mourir :
L'état présent de mon esprit :
La faute qui m'inspire le plus d'indulgence :
Ma devise :

Des activités pour se présenter

CV minute
Le CV minute se présente sur une feuille A4 et se décompose en 4 catégories : *mon prénom ; ce que je peux apporter au groupe ; ce que j'espère que le groupe m'apportera ; ce que j'attends de la formation.* L'animateur-rice présente le CV Minute et le distribue à chaque participant-e. Chacun-e dispose de 2 minutes pour le remplir puis se présente oralement en 1 minute. Selon la configuration de la salle, chaque feuille peut être ensuite scotchée devant chaque participant-e ou sur le mur derrière lui ou elle.
Variante : la présentation se fait de façon croisée suite à une interview mutuelle par binôme… A interviewe B puis A présentera B… B interviewe A puis B présentera A.

J'aime / j'aime pas
Chaque participant-e, sur une feuille de papier, est invité-e à dresser la liste de tout ce qu'il-elle aime (*la cuisine chinoise, le foot, les séries TV*) et, à l'inverse tout ce qu'il-elle n'aime pas. Une présentation orale est ensuite effectuée en grand groupe. Les feuilles, à l'issue de la présentation, peuvent être affichées au mur.

Les entretiens croisés
Sous la forme d'une émission télévisée, les participant-es se mettent par deux et se présentent mutuellement devant l'ensemble du groupe. Une première personne joue le rôle de journaliste. Elle pose des questions à la seconde, l'invitée. Après un certain temps, on change les rôles.

3 mensonges et 1 vérité
Chacun-e note sur une feuille A4 constituée de 4 cases, quatre informations sur lui ou elle (*je sais toucher mon nez avec ma langue, j'ai rencontré Obama, je suis né à la Réunion et j'ai 2 mamans*). Sur ces 4 informations, 1 est un mensonge et 3 sont des vérités. Chacun-e part ensuite à la rencontre des autres participant-e et marque une croix sur ce qu'il-elle croit être un mensonge sur la feuille de l'autre… Après que chacun-e se soit rencontré-e, on fait un tour de parole : « *alors, ai-je réussi à tromper mon monde ? Ai-je réussi à vous duper ?* »

Dérouler sa bobine
Chacun-e prend un bout de ficelle, plus ou moins long. Chacun-e doit ensuite se raconter, le temps d'enrouler sa ficelle autour de son doigt.

DES OUTILS POUR DÉBUTER UNE JOURNÉE

L'agora

Durée : de 20 minutes à 1 heure

C'est une manière de commencer la journée en douceur. C'est aussi une occasion pour les participant-es de s'exercer à la parole et de leur permettre de dire ce qui les préoccupe (mes coups de gueule ou mes coups de cœur). Il faut au préalable définir 2 rapporteur-rices.

L'animateur-rice ouvre la séquence par la question rituelle : « *alors, on se met quoi sous la dent aujourd'hui ?* ». Après un temps de silence et de réflexion personnelle, quelqu'un-e rapporte un fait particulier, une information qui le questionne, un événement qui le met en colère (par exemple *travailler jusqu'à 70 ans, l'ouverture des magasins le dimanche…*) qui va susciter des réactions et la discussion s'engage (ça peut durer 20 minutes ou plus d'une heure). La première intervention peut également porter sur un point que la personne considère comme positif (*les Jeux Olympiques n'auront finalement pas lieu en France*). Il est important de vérifier que le sujet proposé recueille à minima l'adhésion des participant-es et qu'ils-elles sont prêt-es à se lancer dans cette discussion.

Le rôle de l'animateur-rice est de permettre l'expression de tous et de toutes, de synthétiser pour relancer, d'ouvrir la question, et de clore quand il-elle sent que la discussion stagne.

Les deux rapporteur-rices disposent de 15 minutes pour préparer un retour au groupe : l'un-e va se concentrer sur le contenu et refaire le chemin de la discussion en pointant les moments décisifs, les notions évoquées, les prises de position, les désaccords (au début, quand le groupe se connaît peu, il n'y a en pas) l'autre va se focaliser sur la forme : le nombre de prises de paroles, les silences, les moments de tension et de détente, les alliances …

Variante :
La revue de presse

Deux participant-es sont chargé-es de faire une revue de presse : la veille, ils-elles achètent les journaux de leur choix et doivent être prêt-es à 9h pour présenter ce qu'ils-elles ont retenu de leur lecture.

A l'issue de la revue de presse, une discussion peut être initiée dans le groupe. Les participant-es s'expriment alors sur les points qui les ont particulièrement marqués parmi les différentes informations du jour livrées par leurs collègues de formation.

Remarque : la revue de presse fait naître chez les participant-es une curiosité et une envie d'en savoir plus sur l'actualité du moment. Il devient alors nécessaire d'aménager dans l'espace de formation un coin presse dans lequel on pourra trouver divers journaux du jour que les participant-e de la formation pourront parcourir lors des temps libres.

Le quoi de neuf ?

Durée : entre 15 et 30 minutes

Le *quoi de neuf ?* fait en quelque sorte office de « *sas* ». Il permet la transition entre vie privée / vie professionnelle et temps de formation. Il donne de plus à l'équipe de formation des informations importantes sur « *l'état émotionnel* » du groupe. Il permet enfin aux stagiaires de déposer ce qui leur tient à cœur en ce début de journée.

L'ensemble des participant-es, formateur-rices compris-es, peut s'exprimer sur ce qui s'est passé depuis la dernière rencontre. Les paroles peuvent donc tout autant concerner la vie personnelle (*mon fils a été malade toute la nuit…*), professionnelle (*suite au dernier temps de formation, j'ai expérimenté tel outil, initier telle action…*), les loisirs (*je suis allé voir tel film au cinéma, j'ai lu tel livre…*) ou l'actualité (*le projet du gouvernement sur l'état d'urgence, c'est du grand n'importe quoi !*).

Les consignes passées au groupe sont les suivantes : pas d'obligation de prise de parole ; tenter de parler avec le « *je* » ; principe de la parole « *libre* », on laisse la personne s'exprimer jusqu'au bout ; on ne réagit pas aux propos de la personne.

Le rôle de l'équipe de formation est d'introduire puis de conclure. Elle accueille en outre les paroles, les facilite. Elle est garante de la « *parole libre* ».

Notons enfin que la réussite de ce *Quoi de Neuf ?* est suspendue à son caractère ritualisé. Il est donc très important d'inscrire cette activité dans la durée et la continuité.

Variante : le point météo
ou le « *comment ça va ?* »

C'est un moment durant lequel les participant-es rendent compte en 2 ou 3 mots de leur état affectif (*joie, tranquillité, énervement, fatigue*...) et du rapport de proximité ou d'éloignement par rapport au groupe. Ce point peut se faire en début de journée ou au moment de la reprise du travail (en début d'après-midi par exemple).

Le point météo peut également se faire à l'aide de supports. On peut par exemple disposer sur une table un ensemble de cartes extraites du jeu « *dixit* ». Chacun-e, à tour de rôle, exprime son état d'esprit de début de formation à l'aide d'une carte « *dixit* » qu'il-elle a choisi après un temps de consultation de l'ensemble des cartes disponibles.

Le baromètre

Durée : entre 15 et 30 minutes

Il s'agit de sonder l'humeur du groupe en début de formation et d'établir comment chacun-e souhaite sortir de la formation. L'animateur-rice pourra éventuellement ajuster son déroulement de journée selon ce qui ressortira de ce baromètre. Plutôt que de faire appel au rationnel et au cérébral (*intérêts, attentes*...), on fait ici appel au sentiment ou au feeling.

En nommant comment on se sent à l'amorce d'une formation et comment on veut ressortir de celle-ci, on se met toutes et tous sur un pied d'égalité en partant, car tout le monde est capable de nommer ce type d'information sans craindre d'être jugé sur l'intelligence ou la pertinence de ses réponses. De plus, cela donne souvent lieu à des réponses cocasses qui nous font rire et mettent tout le monde dans un bel état d'esprit pour la journée. Nous arrivons dans toutes sortes d'états aux formations auxquelles nous participons (*on a eu de la difficulté à se garer et on est encore en colère, notre enfant a été malade la veille et on est fatigué, on arrive d'un événement grisant et on est encore excité de cela* etc.). Pouvoir nommer comment on arrive permet souvent de passer à autre chose et de se mettre au diapason du groupe et de l'objectif de la formation. C'est une façon de reconnaître l'humain dans son entier, c'est-à-dire avec ses humeurs !

Déroulement : la 1ère étape est celle de la présentation de l'activité (5 mn). L'animateur-rice demande aux participant-es de réfléchir à comment il-lles se sentent en amorçant cette journée (on cherche des adjectifs tels *enthousiaste, fatigué-e, fébrile, curieus-e* etc.) et comment il-elles souhaitent ressortir (toujours avec des adjectifs tels *ressourcé-e, content-e* etc.). Il peut parfois être utile de donner un exemple (*peut-être que vous vous êtes levé-e ce matin et que votre cafetière ne fonctionnait pas, alors ça se peut que vous arriviez avec...*).

Un tour de table est ensuite organisé (environ 30 secondes par personne). Les participant-es se présentent et nomment leurs adjectifs. L'animateur-rice qui anime (ou quelqu'un-e d'autre du groupe) inscrit les adjectifs au fur et à mesure sur les grandes feuilles prévues à cette fin. Quand les adjectifs se répètent, on peut leur mettre un astérisque pour identifier qu'on les a nommés plus d'une fois.

Puis vient le temps de la synthèse (5 mn). L'animateur-rice conclut en indiquant comment il-elle pense tenir compte du baromètre de départ (comment les gens amorcent la rencontre) pour animer la formation. L'animateur-rice prend également entente avec le groupe pour que chacun-e mette du sien afin que chacun-e ressorte de la rencontre comme il-elle le désire. Il devient alors essentiel d'y revenir lors de l'évaluation de la formation.

Remarque : lors du tour de table, les participant-es respectent rarement la consigne dans sa totalité (il-elles ne communiquent pas par exemple des adjectifs). Il ne faut pas s'en faire avec ça. Nous invitons les animateur-rices à partir du principe que « *toutes les réponses sont bonnes !* »

Le réveil pédagogique

Durée : entre 15 et 30 minutes

La technique du réveil pédagogique permet de façon ludique d'entrer dans une journée de formation tout en faisant le point sur les acquis (ou les besoins d'acquis) de la formation. Elle invite à la fois les participant-es à réaliser une synthèse des points-clés travaillés depuis le début de la formation et l'animateur-rice à évaluer les acquis du groupe. Le réveil pédagogique peut de plus offrir l'occasion à l'animateur-rice d'apporter des précisions et autres compléments sur les contenus de la formation. Nous présentons dans cette fiche 4 façons d'animer le « *réveil pédagogique* » :

Le réveil « *4 phrases et 3 schémas* »
Des sous-groupes sont constitués. La 1/2 des sous-groupes prépare 4 phrases résumant les points-clés abordés la veille ou les jours précédents, et l'autre 1/2 des sous-groupes prépare 3 schémas illustrant les grandes idées développées la veille ou les jours précédents (20 mn). Les participant-es travaillent directement sur feuilles de flip chart (paper-board). Chaque sous-groupe anime la restitution (5 mn). L'animateur-rice complète si besoin.

Le réveil « *2 questions : l'une avec réponse et l'autre sans réponse* »
Chaque participant-e rédige sur 2 post-it une question à laquelle il-elle a la réponse et une autre pour laquelle il-elle voudrait une réponse. Les questions portent sur les sujets abordés depuis le début de la formation. La préparation prend 5 mn. Des sous-groupes de 3 ou 4 participant-es sont alors constitués. Dans chacun de ces sous-groupes, chaque participant-e pose la question à laquelle il-elle a la réponse et apporte sa réponse (pas de commentaires de la part des autres). Puis, il-elle pose sa 2ème question (celle pour laquelle il-elle n'a pas de réponse) à l'ensemble du sous-groupe qui prend quelques minutes pour y répondre.

Le réveil « *Trouver une définition* »
Les participant-es, en binôme, tirent au sort un post-it proposé par l'animateur-rice avec une notion ou une expression écrite dessus (qui fait référence aux contenus de la veille ou des précédents jours). Les 2 participant-es ayant tiré le post-it doivent donner une définition de la notion / expression écrite sans la prononcer, en la mimant, afin de la faire deviner au reste du groupe. Puis on enchaîne sur une 2ème notion / expression etc.

Le réveil « *Le Frigo* »
Un frigo est dessiné en début de formation sur grand format sur une feuille flip chart. *A quoi servira ce frigo ?* Lors des discussions et débats qui se dérouleront au cours de la formation, il arrivera régulièrement que des questions soient soulevées auxquelles le groupe n'a pas le temps, sur le moment, de répondre. Pas de souci ! Nous avons le frigo… on note cette question sur le frigo, on la met au frais et on la ressortira ultérieurement. Le réveil pédagogique peut constituer un moment propice pour ressortir nos questions du frigo : en début de journée, on fait le point sur les questions entreposées dans le frigo, on en choisit une et on débat sur cette question pendant 10 ou 15 minutes. Selon le temps dont on dispose, on peut traiter sur un même réveil pédagogique plusieurs questions.

CEMÉA
L'ELAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE

DES OUTILS POUR SE RACONTER

Pourquoi se raconter en formation ?

Parce que cet exercice favorise l'émergence, l'expression et l'incarnation de valeurs ! Il nous paraît essentiel de refuser de taire nos convictions en tant que militant-es de l'éducation ; c'est pourquoi nous encourageons les outils permettant à nos valeurs d'être incarnées dans des actes. En effet, alors même que nous passons beaucoup de temps à tenter dans des groupes de définir des valeurs communes, nous pensons que ce sont moins les mots que les actes qui comptent. En proposant à des personnes de se raconter plutôt que de raconter ce qu'elles pensent, elles ont la possibilité de dire ce qu'elles sont ou ce qu'elles pensent en disant ce qu'elles font.

Parce que cet exercice nous permet de privilégier le récit à l'argumentation. Nous proposons souvent aux gens de dire ce qu'ils pensent sur un registre exclusivement argumentatif ; or nous savons que ce registre est potentiellement stigmatisant et excluant dans la mesure où nous ne sommes pas égaux dans la maîtrise du mode conceptuel qu'implique l'argumentation. Les méthodes privilégiées au travers des récits de vie permettent d'exprimer des idées sur un mode narratif en invitant chaque participant-e à « *se faire le conteur ou la conteuse de sa propre existence* » !

> Ainsi, lors d'une soirée-débat à destination des parents, poser la question : *"Quel moment en temps que maman/papa a été le plus dur, et lequel a été le plus gratifiant ?"* libérera nettement plus facilement la parole chez certain-es que de leur demander : *"Que pensez-vous de la parentalité ?". .*

Parce que cet exercice favorise la transmission. Par ce travail de transmission, nous défendons la nécessité de la transmission d'une culture politique, associative, militante… entre les personnes. Or nous constatons une censure sur les histoires militantes, un déficit de transmission de culture politique. Combien d'entre nous osent se raconter, nommer leurs engagements, leurs émotions politiques, leurs petites et grandes résistances, les événements qui ont marqués leur vie, leur orientation professionnelle ?

Parce que cet exercice permet de questionner le lien sensible que chacun-e entretient avec ses engagements. En osant se dire à soi-même qui l'on est, ce qui nous attire, nous inquiète, nous a formé, nous est utile... nous explorons le sens qui nous constitue et nous mène dans notre rapport aux autres et au monde.

Parce que cet outil, enfin, nous permet de mieux nous connaître. Dérouler le film de notre histoire à l'envers est la meilleure façon d'accéder à une connaissance de nous même... « *Connais-toi toi-même* » nous conseillait Socrate. Et si nous le prenions au mot ?

Le blason

Cet outil doit nous permettre d'explorer le sens qui nous constitue et nous mène dans notre rapport aux autres et au monde. Il favoriser l'expression de soi : oser se dire à soi même qui l'on est, ce qui nous emblématise, nous attire, nous inquiète, nous a formé, nous est utile.

Déroulement : il est proposé à chacun-e de remplir les cases d'un écusson avec des phrases ou des dessins qui signifient des éléments importants d'une représentation de soi. Ce travail doit se faire individuellement car il renvoie aux caractéristiques essentielles d'un individu, au souffle qui l'anime. Ensemble de signes distinctifs, le blason présente la personne dans son essence et dans son projet…

Si la réalisation du blason est personnelle et intime, celui-ci peut être ensuite socialisé. Une deuxième étape peut alors amener chaque participant-e à présenter en petits groupes son blason puis à en discuter. Une synthèse peut être réalisée dans un dernier temps (*les points saillants, les similitudes, les différences, les questions auxquelles cela nous renvoient*…) puis être renvoyée en grand groupe.

Si une socialisation de cet outil est proposée, elle doit s'accompagner de règles déontologiques : aucune critique ou analyse « *sauvage* » ne sera exprimée par qui que soit ; clarifier dès le départ les modalités d'expression du blason ; définir collectivement l'utilisation ultérieure du blason : *reste-t-il personnel ? Est-il prétexte à exploration conceptuelle ? Entraîne-t-il une discussion sur les caractéristiques essentielles de la profession ?*

Différents blasons peuvent être créés en fonction du public, des objectifs de la formation etc. Un exemple (proposé lors du positionnement de la formation DEJEPS) est présenté en page suivante.

Variante :
Le contour de la main

Chaque participant-e reproduit sur une feuille le contour de sa main. Puis, il-elle inscrit sur le dos de la main son prénom. Dans chacun des doigts, il-elle inscrit une information à partir des consignes données par l'équipe de formation.

Exemple de blason

Le blason de l'éducateur-trice populaire

Une devise	
Une rencontre	Une œuvre
Une émotion politique	Naissance d'une soif d'éducation populaire
Une injustice	Une expérience fondatrice
Une image qui symbolise l'engagement	

Date :

L’œuvre politique et symbolique

Durée : prévoir 15 à 30 minutes par personne
Aménagement : en cercle. Penser à équiper la salle d'un vidéoprojecteur, d'enceintes, d'un ordinateur, d'une connexion internet pour pouvoir diffuser certaines œuvres.

Cet outil offre une porte d’entrée à des échanges de nature politique. Il permet en outre de recueillir les impressions, sensations et autre images entretenues par des personnes au sujet d’œuvres qui les ont marquées.

Déroulement : l’animateur-rice propose à chaque participant-e d’apporter pour la séance suivante une œuvre (*chanson, livre, article, film, poème*...) qui fait « *écho* » à ses engagements (*bénévoles, professionnels, militants*…), à ses convictions politiques et à ses valeurs. Il s'agit d'une œuvre qui a marqué la personne à un moment M de sa vie. Chaque participant-e disposera alors de 15 minutes pour faire partager son œuvre. Il-elle devra successivement :

Présenter objectivement cette œuvre : bio de l’artiste, année de sortie, contexte, anecdote…

Faire partager un extrait à l’ensemble du groupe.

Apporter une analyse personnelle et subjective de cette œuvre : *en quoi me touche-t-elle ? En quoi m’est-elle parlante ? En quoi entre-t-elle en résonance avec mes valeurs ?*

Cet exercice peut se faire sur une semaine de formation par exemple avec des présentations espacées durant la semaine. Exemple : pour démarrer chaque matinée et chaque après-midi. Cet espacement des présentations des différentes œuvres permet d’éviter l’écueil de la répétitivité.

Un travail de groupe (en fonction du type d’œuvres ou bien du thème traité par les différentes œuvres par exemple) peut être également imaginé à l’issue des présentations individuelles. En toute circonstance, il est nécessaire de permettre les réactions des autres membres du groupe : *questions, interrogations, compléments, avis*...

Le collage d'expression

Cet outil invite chacun-e à se raconter dans sa fonction (d'animateur-rice, d'éducateur-rice…) : se raconter pour mieux réfléchir sur soi, sur sa relation aux autres, sur ses valeurs, ses combats, ses convictions, pour s'interroger sur « *comment je me perçois, comment je me souhaite dans ma pratique ?* ». La créativité dans un processus d'apprentissage ou d'affirmation de soi sollicite et valorise chacun-e de façon intime et positive… cet outil s'en donne l'objectif et les moyens.

Déroulement : des magazines, des journaux sont disposés dans la salle de formation ainsi que des ciseaux, des tubes de colle, des feutres, des stylos et des feuilles A3. La consigne donnée aux participant-es est la suivante : *« A partir des images, mots, formes, couleurs que vous trouverez dans les magazines et les journaux, créez une affiche qui raconte votre engagement dans la fonction : celui ou celle que vous souhaitez être malgré les difficultés qui incombe à votre fonction… celui ou celle que vous souhaitez être au regard de vos valeurs, de vos désirs, de votre parcours… celui ou celle que vous souhaitez être dans une perspective de transformation sociale ! ».*

A l'issue de la réalisation, chacun-e expose son affiche et la commente. Puis un échange en petites groupes s'opère. L'échange peut se dérouler en 2 temps :

> *Comment avez-vous procédé : en partant d'idées ou plutôt en partant des images sur lesquelles vous tombiez ?*
>
> *Le résultat du collage : qu'est-ce que vous avez envie de partager avec le groupe sur la fonction (d'animation, éducative…). Que dit votre affiche sur cette fonction ? Que disent les autres affiches sur cette fonction ? Qu'en comprenez-vous ?*

Une synthèse est réalisée à l'issue des discussions (*les points saillants, les similitudes, les différences, les questions auxquelles cela nous renvoient*…) et est renvoyée en grand groupe en guise de conclusion de ce temps. L'animateur-rice durant ce temps de retransmission veille à ce que le regard des autres porte sur le fond et les idées représentées et non pas simplement sur la forme.

Variante :
Le façonnement plastique

Chaque participant-e est invité-e à fabriquer, construire, bricoler, réaliser une œuvre avec des matériaux mis à sa disposition (prévoir des malles de récupération et de petit matériel) ou récupérés dans le milieu (prévoir dans ce cas-là une sortie dans le milieu) qui symbolise le lien entretenu par la personne avec sa fonction. Après la réalisation artistique, à l'instar de la démarche présentée ci-dessus, une socialisation est proposée : chacun-e présente et commente sa réalisation avant qu'une discussion en petits groupes puis une synthèse en plénière ne s'organisent.

La photo personnelle

Avant la formation, l'équipe demande aux participant-es d'apporter le jour J une photo personnelle qui symbolise le lien qu'il-elle entretient avec la thématique de la formation. Exemples :

> *« Pour la formation sur «* être animateur-rice en colonies de vacances *», vous vous munirez d'une photo d'une de vos expériences passées (soit en tant qu'enfant soit en tant qu'animateur-rice) qui symbolise la façon dont vous souhaitez incarner la fonction d'animateur-rice ».*
>
> *« Pour la formation sur «* éducation populaire et transformation sociale *», nous vous demandons d'apporter une photo d'une action d'éducation populaire que vous avez menée par le passé qui, selon vous, a provoqué de la transformation sociale ».*

Une fois le groupe réuni, chacun-e présente sa photo selon la consigne suivante :

1- présentation objective de la photo : *que voit-on sur la photo ? Qui sont les personnes ? Quel paysage ?*

2- contextualisation de l'événement : *qu'est-ce qui s'est passé ? Quelle était l'action en question ? Comment est-elle née ? Comment s'est-elle déroulé ? Quelle place avez-vous occupée ?*

3- analyse de l'événement : *Pourquoi avez-vous choisi cette photo ? en quoi symbolise-t-elle la thématique de la formation ? Que vous inspire-t-elle subjectivement ?*

Une étape supplémentaire peut être proposée : en petits groupes, les participant-es analysent les paroles qui ont été entendues (*les points saillants, les similitudes, les différences, les questions auxquelles ces paroles renvoient*…) et une synthèse peut être ensuite proposée en grand groupe.

Variante :
Écrire à partir d'une photo

Les participant-es apportent une photo et doivent écrire sur cette photo : *écrivez ce que vous évoque une photographie personnelle qui vous est chère.* Les productions écrites sont partagées au groupe à l'issue de l'atelier et peuvent faire l'objet d'une socialisation (voir démarche ci-dessus).

L'écriture de son portrait

En début de formation, après avoir fait vivre au groupe quelques activités permettant l'émergence de récit de vie (*blason, petites histoires-grande histoire, atelier d'écriture «* Je me souviens *»…*), l'équipe de formation propose aux participant-es d'écrire un portrait de l'animateur-rice qu'il-elles sont (ou de l'enseignant-e, ou de l'éducateur-rice de jeunes enfants… selon le public de la formation). Cette rédaction de portrait se réalise à travers un atelier d'écriture à partir de la consigne suivante :

Vous écrirez sur 1 ou 2 pages, votre portrait en reprenant les poins suivants :

> *Mon parcours de vie, mon itinéraire personnel et professionnel : qu'est-ce qui a fait que je suis arrivé-e là ? Quels sont les éléments déclencheurs de mon envie de faire de l'animation ? Quels sont les situations significatives qui ont motivé mon engagement ?*
>
> *Mes motivations aujourd'hui à exercer ma fonction : ce que je défends ? Ce que je veux permettre, encourager, faciliter, favoriser, déclencher, initier... ?*
>
> *Mon entrée en formation : Quels sont mes motivations, mes ressentis, mes questions, mes doutes, mes forces, mes faiblesses, mes espoirs, mes inquiétudes ? Mes envies surtout ?*

Les participant-es à l'issue de l'atelier affiche leur portrait. A l'instar de la démarche du blason ou du collage d'expression (voir outils présentés dans les pages précédentes), une socialisation des portraits peut être proposée en petits groupes avec présentation d'une synthèse en grand groupe.

Le co-pilotage narratif

Il s'agir ici de recueillir des récits auprès de chaque participant-e sur un sujet donné (en lien avec la thématique de la formation).

L'activité se réalise dans un premier temps par binôme. Il s'agit pour chacun-e de raconter une histoire autobiographique sur le sujet traité dans le cadre de la formation.

> Exemple dans le cadre d'une formation sur les discriminations : *« vous raconterez à votre partenaire une situation dans laquelle vous avez été discriminé-ee. Cette histoire réelle doit raconter une situation sur laquelle vous n'avez pas réussir à agir de façon satisfaisante ».*

Durant le récit, l'autre écoute et questionne dans l'objectif de faire le plus possible sienne cette histoire car il-elle en donnera ensuite un résumé au groupe en parlant à la première personne, en utilisant le « *je* ».

Cette technique se positionne soit dans le cadre d'une démarche de formation visant à travailler des concepts (exemple du récit sur la question des discriminations : par le récit, on identifie de façon sensible certains enjeux que l'on travaille ensuite dans une dimension théorique et conceptuelle : *comment se crée un processus de discrimination ? Quelle grille de lecture peut-on employer pour comprendre les mécanismes à l'œuvre ?* Etc.) soit dans une démarche visant à produire une analyse de situation et portant sur l'élaboration d'éléments de résolution (exemple du récit sur les discriminations : par des techniques d'entraînement mental, de GEASE, de théâtre-forum ou autre -voir le chapitre 8 de ce manuel consacré aux « *outils pour analyser des situations* »-, on tente d'élaborer collectivement des hypothèses et des réponses à déployer afin de lutter contre les discriminations)*.

Remarque : les histoires racontées par les un-es et les autres devant concerner l'ensemble du groupe (elles seront ensuite analysées collectivement), dans un groupe d'animateur-rices en formation, les histoires professionnelles seront régulièrement convoquées car la profession est ici ce qui réunit le groupe. Toutefois des histoires touchant tout autant un cadre familial, amical, scolaire ou autre peuvent également trouver leur place.

Variante :
Le racontoir

Par rapport à la technique du « *co-pilotage narratif* », le principe de « *binôme* » est ici supprimé. Un espace appelé « *racontoir* » est matérialisé (un fauteuil, une petite estrade…) et les personnes racontent leur histoire à l'ensemble du groupe. La consigne reste la même (*vous raconterez une histoire autobiographique traitant de la question de…*) mais la personne, cette fois-ci, raconte face à un public (constitué de l'équipe de formation et des participant-es). A l'issue des différents récits, une socialisation (voir ci-dessus* : *travail sur les concepts, analyse des situations avec élaboration d'éléments de résolution*) est proposée.

Petite histoire - Grande histoire

« *Petite histoire – Grande histoire* » est un outil qui tente de substituer le récit individuel à l'argumentation classique, afin de gommer au maximum les distinctions sociales qui fondent généralement les différences de facilité à argumenter de manière théorique. Son déroulement est le suivant :

La première étape consiste en une réflexion introspective : on demande aux participant-es de tracer sur une feuille de papier deux colonnes (au moins) intitulées, pour l'une, « *petite histoire* » et qui va renvoyer aux événements personnels, au récit individuel, aux faits qui ont marqué la personne dans sa construction individuelle, et pour l'autre, « *grande histoire* », qui va renvoyer aux événements portant une dimension collective, partagée. Au regard de ces colonnes, chaque participant-e inscrira les années, depuis l'année de sa date de naissance jusqu'à l'année actuelle. La grande histoire ne doit pas être restrictive, c'est-à-dire qu'elle ne doit pas concerner uniquement, dans l'esprit des participant-es, des événements « *majeurs* ». Ainsi la « *grande histoire* » peut tout autant renvoyer à la sortie d'un film, d'un livre, qu'à un événement mondialement partagé. Il faut considérer également que le nombre de deux colonnes est indicatif, car il est tout à fait possible de rajouter des colonnes sur des thèmes précis, selon le ou les sujets que vous souhaitez voir abordés (exemples : *la première colonne de la « petite histoire » va concerner mes histoires familiales, amicales et personnelles ; la deuxième colonne s'intéressera à mes engagements dans des collectifs : associatifs, syndicaux, politiques, professionnels…*).

La deuxième étape de l'exercice a pour but de mettre en commun les travaux autobiographiques de la première étape, à l'aide d'une grande fresque disposée au mur. Cette deuxième étape se faire oralement avec un-e animateur-rice qui note les événements sur la fresque au fur et à mesure de leur présentation. Il peut être utile, ici, de demander aux participant-es de sélectionner un nombre limité d'événements (les plus significatifs), cela afin d'éviter par exemple que certain-es mobilisent toute la parole.

La troisième étape permet d'exploiter la fresque collective ainsi réalisée, en demandant aux participant-es de repérer au sein de cette frise les éléments qui ont été déclencheurs de leur engagement, et ceux qui au contraire, ont été un frein.

La singularité de l'exercice « *Petite histoire – Grande histoire* » est que ce troisième temps est utilisable via une multiplicité infinie de possibilités. On peut effectivement imaginer de nombreuses manières de se servir de cette grande fresque mêlant histoires individuelles, constructions personnelles et événements marquants pour plusieurs générations : cela va de l'usage artistique à l'exploitation rationnelle des résultats, mais rien n'est figé ! L'imagination prend ici le pouvoir… A chaque équipe de formation de faire preuve de créativité et d'imaginer l'exploitation adéquate.

Atelier d'écriture : *Je me souviens*

Dans son livre intitulé « *Je me souviens* », l'écrivain Georges Perec relate 480 petits souvenirs de la vie quotidienne, et tout particulièrement de son enfantce, tels qu'ils lui reviennent à l'esprit, tout en invitant le-la lecteur-rice à continuer cet inventaire.

> *Je me souviens des postes à galène.*
>
> *Je me souviens quand on revenait des vacances, le 1er septembre, et qu'il y avait encore un mois entier sans école.*
>
> *Je me souviens qu'un coureur de 400 mètres fut surpris en train de voler dans les vestiaires d'un stade (et que, pour éviter la prison, il fut obligé de s'engager en Indochine).*
>
> *Je me souviens du jour où le Japon capitula.*
>
> *Je me souviens des scoubidous.*
>
> *Je me souviens que j'avais commencé une collection de boîtes d'allumettes et de paquets de cigarettes.*
>
> *Je me souviens des «* Dop, Dop, Dop, adoptez le shampoing Dop *».*
>
> *Je me souviens de l'époque où la mode était aux chemises noires.*
>
> *Je me souviens des autobus à plate-forme : quand on voulait descendre au prochain arrêt, il fallait appuyer sur une sonnette, mais ni trop près de l'arrêt précédent, ni trop près de l'arrêt en question.*
>
> *Je me souviens que Voltaire est l'anagramme d'Arouet L(e) J(eune) en écrivant V au lieu de U et I au lieu de J.*
>
> *Je me souviens comme c'était agréable, à l'internat, d'être malade et d'aller à l'infirmerie.*

Il s'agit ici, à la manière de Georges Perec, de proposer aux participant-es un atelier d'écriture sur des souvenirs tels qu'ils surgissent. La consigne peut être à portée générale (*écrivez sur vos souvenirs d'enfance*...) ou à portée plus spécifique (*écrivez sur votre première expérience en animation*...).

A l'issue du travail d'écriture, chaque participant-es fait partager ses « *je me souviens* » personnels à l'ensemble du groupe.

L'atelier peut s'arrêter-là (l'écriture intime constitue également un enjeu de formation) ou peut servir de lancement à un travail complémentaire. Exemple : après avoir posé sur la feuille vos souvenirs de première expérience en animation, nous vous proposons en petits groupes d'analyser la nature de ces souvenirs et de tirer des conclusions : *que retient-on particulièrement de nos premières expériences d'animation ? Qu'est-ce que cela raconte sur nos engagements dans l'animation ? Vos expériences d'aujourd'hui continuent-elles de ressembler à ces premières expériences ? Si non, que leur manquent-t-elles ? Ont-elles perdu la saveur des débuts ? Comment l'analysez-vous ?* Etc.

L'écriture croisée sur les récits de vie

Il s'agit d'un outil qui souhaite inscrire, de façon croisée et coopérative, les participant-es dans le processus suivant : « *de la récolte des témoignages à l'écriture de récits de vie ».*

« J'ai librement choisi des témoins qui, selon moi, auraient eu quelque chose d'intéressant à raconter. J'ai fixé un rendez-vous avec les témoins choisis et je suis allée chez eux avec un enregistreur. Pendant les conversations, j'ai posé vraiment peu de questions aux témoins, j'ai posé seulement quelques questions très générales, comme par exemple "qu'est ce que tu te rappelles de ton enfance ?" *ou* "veux-tu me parler de ton travail ?"*. Mes témoins racontaient leurs vies avec plaisir, et j'écoutais, seulement si je ne comprenais pas quelque chose, je demandais des explications. Puis j'ai transcrit les textes des enregistrements et j'ai écrit des récits les plus fidèles possibles aux conversations d'origine ».*

Source culture et liberté Garonne

Pour donner vie à ce processus d'écriture, nous proposons aux participant-es de constituer des binômes. Ce travail se fait sur deux temps. Dans un premier temps, chaque binôme s'interroge mutuellement. Puis le binôme se sépare et chacun-e va retranscrire un bout de vie de l'autre sur le papier pour le lui offrir à l'issue du deuxième temps. Ce travail permet la prise de recul avec soi-même : *je raconte mais je ne retranscris pas*. Il offre de plus l'intérêt non-négligeable de mettre chacun-e dans la peau d'un écrivain public.

Les consignes peuvent être différentes selon le temps de formation et les objectifs poursuivis. Exemples : *écriture sur vos engagements associatifs, sur vos premières expériences d'animateur-rice volontaire, sur vos souvenirs scolaires, sur votre découverte du militantisme, sur une émotion en lien avec un milieu naturel…*

L'activité peut être prolongée par un travail d'analyse. Nous invitons alors les participant-es, en petits groupes, à lire les différentes productions écrites puis à les analyser jusqu'à en tirer des conclusions. Exemple d'atelier d'écriture croisée sur la question du militantisme (*racontez votre découverte du militantisme*) : *comment, selon vous, l'engagement militant naît-il ? Que vient-on y chercher ? Qu'est-ce qui favorise cet engagement ? Quels sont les leviers à l'engagement militant ? Les freins ? Comment inscrire cet engagement dans la durée ?* Une retransmission en plénière peut ensuite être proposée. Cette retransmission sert de tremplin à une discussion-débat (puis à un éventuel temps d'apports par l'animateur-rice) sur les leviers et les freins de l'engagement militant.

Les groupes d'interview mutuelle

Cette technique poursuit le désir de permettre à chacun-e de faire le lien entre le thème de la formation et sa propre expérience. Elle doit en outre encourager chacun-e à tirer des enseignements de ses expériences pour aujourd'hui. Elle favorise enfin la transmission et le partage d'expériences de manière horizontale en facilitant l'expression de chacun-e.

Déroulement : l'animateur-rice invite les participant-es à se regrouper par trois, avec des personnes qu'on connaît moins puis invite chacun-e à livrer une expérience vécue en lien avec le thème de la formation (exemple : *dans le cadre d'une formation sur la participation, nous vous invitons à raconter une expérience de projet participatif que vous considérez comme* « réussie ») et les deux autres à poser des questions leur permettant de bien saisir ce qui a été vécu (*les enjeux, les objectifs, les impacts*...).

Le temps alloué est de 10 mn par personne. Il faut donc 30 mn pour faire le tour de chacune des trois expériences racontées dans chaque petit groupe. Il n'y a aucune restitution faite ensuite en plénière. Et il est important qu'il n'y en ait pas car cela toucherait à la nature de ce que chacun-e pourrait raconter. Il est par contre possible d'avoir une exploitation de ce temps, cela devient alors une variante (voir ci-dessous).

Remarque : cette consigne permet d'atterrir dans une formation : en nous conviant à raconter un moment vécu, elle permet de nous recentrer sur notre présence à cette formation et nous rend disponible pour la suite. En bilan de nos formations, elle fait souvent partie des moments préférés des participant-es. Sans doute parce qu'elle part du vécu des participant-es pour en arriver ensuite à la réflexion. Court-circuiter cette étape rend difficile les consignes suivantes, visant généralement à travailler ou réfléchir ensemble.

Variante :
Les groupes d'interview mutuelle avec analyse

Il s'agit de reprendre à l'identique la démarche présentée ci-dessus mais d'ajouter un temps supplémentaire de 5 à 30 mn pour exploiter, toujours dans les mêmes groupes de trois personnes, les interviews. Exemple : *à partir de vos récits d'expériences sur des «* projets participatifs réussis *» nous proposons souvent de formuler les critères d'une participation réussie*. Une retransmission en plénière peut ensuite être proposée. Cette retransmission sert de tremplin à une discussion-débat (puis à un éventuel temps d'apports par l'animateur-rice) sur les leviers et les freins de la participation.

Le perroquet

La technique du perroquet permet de faire exprimer les valeurs et les motivations profondes des personnes. Elle permet de remonter jusqu'aux valeurs qui animent la personne dans son désir de développer telle ou telle action, de conduire tel ou tel projet. En ce sens, elle permet de faire prendre conscience aux participant-es de la nécessaire articulation entre nos valeurs (ou nos intentions), nos désirs (ou nos motivations) et nos actions (ou nos actes).

Déroulement : l'animateur-rice propose la constitution de binômes. Il-elle indique que tour à tour, les deux personnes de chaque binôme auront une fonction différente : celle d'écouter et celle de questionner l'autre. Puis l'animateur-rice demande à chaque participant-e d'inscrire au bas d'une feuille une action envisagée dans le cadre de son engagement (professionnel, bénévole ou volontaire) qui lui tient particulièrement à cœur Cette action peut avoir déjà commencée… mais ce n'est pas en revanche une action passée, dont la clôture est désormais derrière nous.

Puis vient le temps des questionnements. La personne qui questionne (si possible une personne extérieure au projet ou à l'action) pose une première fois la question « *en quoi est-ce important pour toi de mener cette action ?* » ou « *qu'est-ce que cela va t'apporter de...?* ». Une fois la réponse obtenue, la personne qui questionne écrit fidèlement la réponse au dessus de la première action. En partant de la réponse obtenue, elle pose à nouveau la question « *en quoi est-ce important pour toi de...* » ou « *qu'est-ce que cela va t'apporter de ...?* » et note la réponse. Elle procède ainsi 5 fois de suite en repartant toujours de la nouvelle réponse. Lorsque la personne ne sait plus quoi répondre à la question, nous faisons l'hypothèse que la personne vient d'exprimer une ou plusieurs valeur(s). La personne qui posait les questions, note alors en bas de la feuille la ou les valeurs qui ont été exprimées. On change ensuite les fonctions dans le binôme et on redéploie la même démarche de questionnement.

Remarques : il arrive que la personne qui est interrogée apporte plusieurs réponses à une question. Dans ce cas, la personne qui pose les questions doit traiter séparément les différentes réponses en appliquant la même technique.

En général, avant la cinquième question, les « *valeurs racine* » de nos motivations ou de nos désirs sont élucidées. Si des binômes peinent à faire émerger ces valeurs, l'animateur-rice peut avoir un rôle de soutien. Il est donc important qu'il-elle soit présent-e au milieu des binômes et qu'il-elle soit prêt-e à intervenir en cas de blocage.

DES OUTILS POUR FAIRE ÉMERGER DES REPRÉSENTATIONS, ET DONNER À VOIR LES PERCEPTIONS DE CHACUN-E

Le pense-écoute

Cette technique porte le désir de laisser le temps à chaque participant-e de s'écouter penser soi-même, de mûrir sa réflexion, d'aller au bout de ses pensées avant un temps collectif.

Déroulement : l'animateur-rice invite les participant-es à se mettre par groupe de 3 puis explique le principe suivant : vous répondrez chacun-e votre tour à une question (exemples : *qu'est-ce que l'éducation populaire selon moi ? ; que doivent être des vacances pour un-e enfant dans le cadre d'un ACM ?* etc.). Une première personne se lance : elle dispose de 3 mn de parole, les autres sont dans l'écoute et le silence. Il y aura des blancs dans le monologue, c'est normal. Au bout des 3 mn, les 2 écoutant-es notent les idées émises en 1 mn puis une deuxième personne se lance. Elle dispose elle-aussi de 3 mn pour répondre à la question. A l'issue de cette prise de parole, les 2 écoutant-es notent les idées en 1 mn. On invite ensuite la 3ème personne à prendre la parole pendant 3 mn (idem : 1 mn ensuite pour noter les idées).

A l'issue de cette première ronde de parole, on refait une deuxième ronde selon le même principe mais en retirant 1 mn : chacun-e, successivement dispose de 2 mn pour répondre à la question. Elle peut dans cette deuxième prise de parole reprendre des éléments entendus dans la bouche des autres. Au cours de cette 2ème ronde, les écoutant-es sont de nouveau réduit-es au silence.

Il est préférable de ne pas retransmettre textuellement ce qui s'est dit et de l'annoncer avant (cela va avoir pour effet de libérer la parole). Il est par contre souhaitable d'exploiter cette matière. On peut par exemple demander aux participant-es de réaliser une synthèse (sans reprendre les propos mais en dégageant des points saillants des différentes prises de paroles) que les participant-es renverront en plénière.

Remarque : le titre « *pense-écoute* » peut laisser entendre qu'une personne pense et que l'autre l'écoute. En fait, on s'écoute plutôt penser soi-même. On est parfois gêné-e de laisser des blancs et de les imposer à celui ou celle qui écoute. C'est pourtant passionnant à écouter.

Variante :
Le pense-écoute à multiples questions

Le pense-écoute peut porter sur un ensemble de 3 ou 4 questions. Chaque tour de parole sera alors consacré à une question en particulier : 1er tour de parole (3X3 mn) pour le traitement de la première question, 2ème tour de parole (3X3 mn) pour la 2ème question etc.

Exemple d'une série de questions proposée dans le cadre d'une formation sur *« éducation populaire et puissance d'agir » : qu'est-ce que l'éducation populaire ? Que lui apportes-tu ? Que t'apporte-t-elle ? Que lui manque-t-il pour être plus efficace ?*

Dans la peau de...

Il s'agit par cette technique de permettre aux participant-es d'exprimer leurs valeurs, leurs priorités éducatives et de clarifier un certain nombre d'intentions pédagogiques. En s'autorisant à rêver, à faire ressortir un état d'être et un état des choses, chaque participant-e est conduit-e à d'identifier les éléments prioritaires sur lesquels il-elle souhaite porter ses efforts en cohérence avec ce qu'il-elle défend.

Cette activité fonctionne bien avec la plupart des groupes car cela ne les sort pas trop de leur zone de confort et leur permet en même temps d'être dans un élan de positivisme et d'enthousiasme. Une énergie particulière se crée quand les participant-es se racontent leurs histoires où l'humour est la plupart du temps très présent !

Déroulement : l'animateur-rice rédige un synopsis qui mettra en contexte le cadre dans lequel les participant-es devront rédiger leur histoire. Pour ce faire, l'animateur-rice identifie ce sur quoi il-elle souhaite que les participant-es se penchent :

Exemple dans le cadre de la formation BAFD des directeur-rices d'ACM : « *vous êtes directeur-rice de l'ACM de vos rêves ! Vous devez ici nous raconter l'histoire d'une journée type pour votre personnage. Ce personnage est un enfant participant à l'ACM de vos rêves. Vous êtes désormais dans la peau de cet enfant… vous écrivez donc à la 1ère personne, vous dites «* je *». Votre journée devra commencer dès le réveil et se terminera au moment du coucher. Qu'est-ce que vous faites durant cette journée ? Qu'est-ce que vous remarquez autour de vous ? Quel type de rencontre faites-vous ? Quel genre de discussions avez-vous ? Avez-vous des projets, des rêves ? Dans quelle mesure l'organisation pédagogique de l'ACM vous permet-t-il d'avoir de mener ces projets, de poursuivre ces rêves ?* ».

Une fois le synopsis présenté au groupe, chaque participant-e part en écriture de son histoire. Il est important de laisser un temps suffisant (au moins une heure… sinon plus). A l'issue de ce travail d'écriture, les participant-es se retrouvent par groupe de 4. Une lecture de chacune des histoires est alors engagée. C'est un moment d'émotion, de sourires mais aussi de transmission et de partage.

L'animateur-rice propose alors à chacun des sous-groupes d'identifier les thématiques centrales et/ou récurrentes dans les différentes histoires. *De quoi chacun-e a voulu parler ? Qu'est-ce que cela raconte sur les conceptions pédagogiques de chacun-e ?* Chaque groupe est invité à écrire sur un affiche flip chart chacun de ces éléments. L'ensemble des affiches est ensuite présenté et commenté en plénière.

Remarque : une étape supplémentaire peut être proposée. Elle favorise alors un lancement de travail type « *AEIE* » (*aide à l'émergence des intentions éducatives*). A partir des différentes affiches présentées dans la salle de formation, chaque participant-e retient les thématiques qu'il-elle juge prioritaires à faire figurer dans son projet de direction (ou d'animation). Cette priorisation constitue alors le socle sur lequel il-elle va ensuite affiner et développer ses intentions éducatives.

L'écoute active

Cette technique s'appuie sur les travaux de Carl Rogers sur l'écoute active. L'écoute active est une technique d'entretien devant permettre à la personne d'acquérir une compréhension plus claire d'elle-même, afin de la faire progresser dans ses choix, dans ses émotions et dans ses ressentis. L'objectif est d'obtenir une interaction parfaite entre la personne qui émet des informations et la personne qui les reçoit, sans jugement, sans préjugé et avec une prise de recul suffisante pour permettre à chacun-e de comprendre et d'agir en limitant les freins à la communication.

Déroulement : des binômes se forment pour échanger autour d'une question en lien avec la thématique de la formation (exemples : *comment favoriser la coopération dans un groupe ? ; comment faire vivre l'éducation nouvelle au sein d'un ACM ? ; qu'est-ce qui pousse un individu à s'engager ?* etc.).

Les deux personnes se réunissent en face à face : l'une exprime une position, un ressenti (exemple : *je pense que...*), de la manière la plus claire et la plus concise possible. L'autre écoute attentivement, ne réagit pas et se contente de reformuler ce qu'elle a compris (exemple : *tu penses que...*) une fois que la première personne a terminé. Celle-ci ne réagit pas à la reformulation et se contente de préciser sa pensée lorsque son/sa partenaire a fini (exemple : *non, ce que je veux dire, c'est plutôt que...*). Quand elle a reprécisé, la deuxième personne reformule ce qu'elle a de nouveau compris (exemple : *ah, en fait tu veux dire que tu penses que*...). Ainsi de suite, jusqu'à ce que la personne qui a énoncé l'idée dise à son partenaire : *c'est bon, tu m'as bien compris-e*.

Ensuite on inverse les rôles. C'est au tour de la deuxième personne d'énoncer une idée, et une seule, de la manière la plus claire et la plus concise possible. L'autre, selon le même principe présenté ci-dessus, reformule les propos etc. Et le dialogue se construit ainsi progressivement.

Une synthèse portant sur les éléments saillants peut être réalisée par chacun des binômes à l'issue de l'échange et retransmis en grand groupe.

Remarque : cet outil permet une pratique d'écoute intense et se prête aisément à l'émergence des représentations, à l'écoute et la perception des idées de chacun-e. Il peut être également intéressant à développer lorsqu'il y a conflit dans un groupe et qu'on reste sur des incompréhensions, tant au niveau de la réflexion que du ressenti.

Les tableaux

Cette technique permet d'ouvrir une réflexion sur un sujet donné par un « *travail de réalisation créative et ludique* ». Elle vient ouvrir l'imaginaire du groupe en encourageant la créativité.

Déroulement : l'équipe de formation invite les participant-es, par petits groupes, à construire un tableau à partir du sujet traité dans le cadre de la formation et de le présenter de façon visuelle à l'ensemble du groupe. Chaque présentation dure entre 3 et 10 minutes. Les participant-es peuvent avoir entre 30 minutes et 3 heures pour préparer leur tableau.

Exemples de tableaux :

La chanson : *choisissez un air connu, puis les paroles qui vont illustrer les réflexions sur le sujet. Si vous avez le temps, pensez à une chorégraphie simple qui accompagne cette chanson.*

La saynète : *présentez votre réflexion sous la forme d'une mise en situation en inventant un contexte, une petite mise en scène de manière théâtrale, créative, originale. Pensez à l'humour !*

La déclaration : *faites un bref discours sous la forme d'une déclaration. Choisir pour cela les paroles ou les phrases qui illustrent le mieux vos réflexions. Les auditeur-rices doivent comprendre qui vous êtes, ce que vous déclarez et pourquoi vous souhaitez le déclarer.*

La manifestation : *organisez une mini-mobilisation. Choisissez pour cela le thème de votre manifestation, le message que vous voulez véhiculer ainsi que le principal objectif visé. Élaborez rapidement un scénario de mini-mobilisation avec slogans, pancartes, etc.*

La sculpture vivante : *employez vos corps pour illustrer vos pensées, vos idées. Ensemble, faites ressortir les images fortes (3 ou 4) de votre réflexion. Questionnez-vous sur la manière dont vous pourriez représenter ces images à l'aide de vos corps immobiles.*

Le poème ou le slam : *voyez si, à partir de votre réflexion, vous pouvez composer un texte en rimes. Pouvez-vous y percevoir un rythme, sans qu'il y ait un air comme pour la chanson ? Vous pourriez alors en faire un slam !*

Remarque : cette technique permet de « *briser* » les conventions du débat. Cette entrée en matière ludique et créative doit permettre un débat à suivre moins classique, moins conformiste et conventionnel. Comme on le verra plus tard (voir chapitre 10 de ce manuel consacré aux *« outils pour faire un bilan, une évaluation »*), elle peut également s'utiliser en guise de bilan / de socialisation à un temps de formation.

Le cita-langage

Il s'agit par cette technique de permettre aux participant-es d'exprimer leurs valeurs, leurs opinions sur un sujet. Le cita-langage permet en outre d'engager une réflexion et une discussion sur un sujet donné.

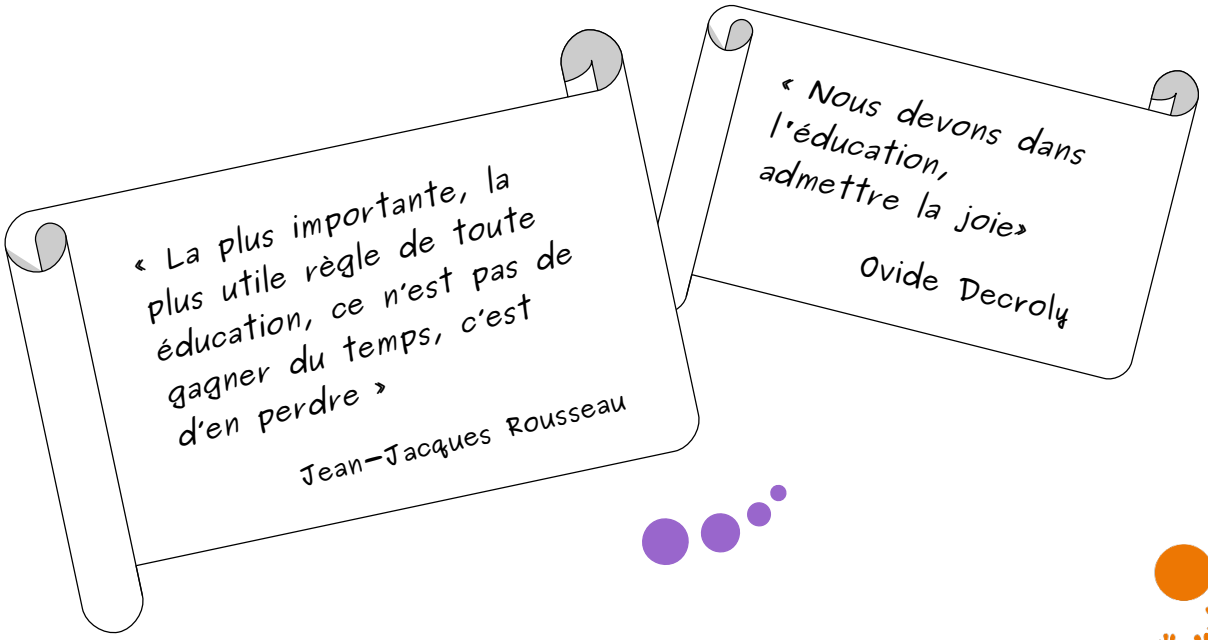
Déroulement : une série de citations en lien avec le sujet traité dans le cadre de la formation est installée dans la salle de formation. Les citations sont soit affichées sur les murs soit pendues à des fils à linge à l'aide d'épingles.

Après avoir installé les citations, l'animateur-rice demande à chaque participant-es d'en choisir une (une seule citation par personne). Cette citation doit donner envie d'exprimer ses conceptions, ses sentiments, ses émotions, ses expériences vis à vis du sujet de la formation.

Les participant-es se regroupent ensuite en sous-groupes de 5 ou 6. Chacun-e présente sa citation et précise le pourquoi de ce choix : *en quoi cette citation m'est parlante ? Pourquoi me plaît-elle ? Dans quelle mesure fait-elle écho à ma pratique ? Pourquoi illustre-t-elle ma manière de penser le sujet ici traité dans le cadre de la formation ?*

Chaque sous-groupe engage ensuite un débat sur le sujet de la formation en tentant d'analyser cet échange d'idées et d'expériences : *les points communs, les divergences, les types d'idées*... Il réalise ensuite une synthèse de ces éléments saillants qu'il renvoie au groupe en plénière.

Remarque : les citations doivent être en quantité supérieure au nombre de participant-es et être suffisamment diversifiées pour que chacun-e y trouve son compte.



Le photo-langage

Il s'agit par cette technique de prendre connaissance des relations entretenues par les participant-es avec le sujet ici questionné dans le cadre de la formatio. Cette technique permet en outre d'exprimer de façon sensible et incarnée des valeurs, des opinions, des engagements.

Déroulement : l'animateur-rice rassemble au préalable une série de photos sur le thème central de la formation (*l'activité en ACM, l'engagement politique en association, l'engagement des personnes en développement durable* etc.). Après avoir installé les photos sur une table (ou les avoir accroché sur des fils à l'aide de pinces à linge), l'animateur-rice demande à chaque participant-e d'en choisir une qui donne envie d'exprimer ses conceptions, ses sentiments, ses émotions, ses expériences vis à vis du sujet de la formation.

Après que chaque participant-e ait choisi sa photo, l'animateur-rice accorde au groupe quelques minutes afin que chacun-e note ce qu'il-elle a à dire. Un tour de table, donnant la parole à chacun-e est ensuite proposé. Un consigne chronologique peut être donnée pour ce tour de table :

> *1- puis-je décrire ce que je vois sur la photo ?*
> *2- pourquoi cette photo m'a interpellé-e ? Pourquoi j'ai été poussé-e à la choisir ?*
> *3- en quoi me permet-elle d'exprimer des opinions, des conceptions, des émotions sur le thème de la formation ? Et lesquelles ?*

Une fois la présentation des différentes photos effectuée, l'animateur-rice amorce un débat sur le thème central de la formation. Il s'agit alors de prendre du recul sur le photo-langage et de se livrer à une analyse de cette présentation d'idées et d'expériences : *les points communs, les divergences, les types d'idées*… Ce temps d'analyse peut être réalisé en grand groupe (l'esprit de synthèse de l'animateur-rice sera alors sollicité) ou en petits groupes. Dans ce dernier cas de figure, chaque sous-groupe est invité à réaliser une synthèse des éléments saillants ressortis de ses échanges qu'il renvoie ensuite au groupe en plénière.

Remarque : les photos doivent être en quantité supérieure au nombre de participant-es et être suffisamment diversifiées pour que chacun-e y trouve son compte.

A l'instar de la technique du cita-langage (voir page précédente), la présentation des photos peut se dérouler en sous-groupes afin de favoriser la prise de parole et l'expression de chacun-e.

Le pangramme

Il s'agit par cette technique, à l'image d'un brainstorming, de faire émerger un certain nombre de mots clés en lien avec la thématique de la formation. Socialisée, cette technique permet de donner à voir les liens qu'entretiennent les participant-es avec cet ensemble de mots.

Déroulement : des groupes de 3-4 participant-es se constituent. Chaque groupe dispose d'une grande feuille type flip chart ainsi que des feutres. L'animateur-rice leur demande alors de dérouler l'alphabet dans le sens de la hauteur (A sera noté en haut à gauche, Z en bas à gauche… les 24 autres lettres sont notées entre les 2) puis lance le thème sur lequel il-elle souhaite faire s'exprimer les participant-es (*la colonie de vacances, l'éducation populaire, l'éducation à l'environnement, la jeunesse, le bénévolat associatif* etc). Chaque groupe doit alors associer à chacune des lettres de l'alphabet un mot en lien avec le thème proposé.

Exemple d'un pangramme réalisé en formation sur le thème de la jeunesse :

A comme *Amitié*
B comme *Baisers*
C comme *Consommation*
D comme *Dépendance*
E comme *Engagement*
F comme *Facebook*
G comme *Gaîté (malgré tout...)*
H comme *Hédoniste*
I comme *Incompréhension*
J comme *Je vais bien, merci !*
K comme *Kakou*
L comme *Liberté*
M comme *Militante*
N comme *No limit*
...
Z comme *Zone à défendre*

Une fois que chacun des groupes à terminé son pangramme, un temps de discussion est proposé : *qu'est-ce que notre pangramme dévoile quant à nos représentations du sujet ?* Exemple du pangramme sur la jeunesse : *qu'est-ce votre pangramme raconte quant à vos représentations sur la jeunesse ? Êtes-vous en accord avec tous les mots ainsi ressortis ? Pensez-vous que certaines relèvent du cliché ? Lesquels et pourquoi ?* La discussion s'engage alors… Le pangramme a remplit sa mission : être l'allumette qui lance la flamme de la discussion !

La conversation imaginaire

Il s'agit, à partir d'un document inducteur (la conversation imaginaire) de permettre aux participant-es d'échanger sur leurs représentations d'un sujet, de confronter des éléments issus de la conversation imaginaire avec leurs propres expériences et de se positionner.

Déroulement : l'animateur-rice rédige au préalable une conversation imaginaire réunissant différents personnages qui échangent autour du sujet traité dans le cadre de la formation.

L'animateur-rice remet à chaque participant-e un exemplaire papier de cette conversation et on procède à une lecture en groupe, à voie haute. Des participant-es acceptent pour cela de camper les différents personnages en procédant à la lecture de leurs répliques (on ne leur demande pas de faire du théâtre juste de lire, de façon incarnée ou non, les tirades qui les concernent). On peut en cours de lecture changer les lecteur-rices (soit parce qu'un-e lecteur-rice en a marre et dit « *je voudrais un relais* », soit parce que l'animateur-rice juge utile ce changement de lecteur-rices afin de rendre la lecture plus dynamique).

A l'issue de la lecture, les participant-es partent en sous-groupes (groupe de 3 à 5 personnes) pour échanger autour de cette conversation : *les éléments saillants que je retiens tout particulièrement ; ce qui m'a plu ; ce qui m'a déplu ; ce avec quoi j'étais en accord ; ce avec quoi j'étais en désaccord ; ce que je retiens pour la suite dans le cadre de ma pratique etc*. Ce temps ne présente pas à proprement parlé « *d'objectif de production* »… la seule discussion nous contente tout à fait. Cette conversation imaginaire est ainsi à penser comme une « *porte ouverte à l'échange et au croisement de regards* ».

Une dernière étape de démarche peut consister à réunir l'ensemble des participant-es en plénière et à faire un tour de table sur « *l'élément essentiel que je retiens de la conversation imaginaire et de l'échange en sous-groupes qui a suivi...* ».

Remarque : vous trouverez dans les 2 pages à suivre un extrait d'une conversation imaginaire proposée en formation et portant sur « *le sens de l'éducation populaire aujourd'hui en centre social* ».

Variante :
Le dialogue imaginaire

Il est demandé aux participant-es de présenter leurs représentations d'un sujet (au début d'un temps de formation) ou leurs nouvelles connaissances sur un sujet (en cours ou en fin de formation) sous la forme d'un dialogue. Les personnages du dialogue peuvent être des êtres humains (ayant existé ou imaginaires) ou bien des animaux, des objets, des concepts personnifiés etc. Une lecture en plénière est ensuite organisée.

Extrait d'une conversation imaginaire
Le sens de l'éducation populaire aujourd'hui

Le centre social du « *pavé dans la mare* » vient de fêter ses 20 ans. A cette occasion, des anciens du centre social ont été conviés à la fête. Plusieurs générations de bénévoles, de salariés, d'administrateurs, et « *d'habitants* » du centre social s'y retrouvent. L'idée de l'équipe du centre social était, entre autres, de montrer des parcours de vie, des trajectoires de personnes qui ont croisé le chemin de cette organisation d'éducation populaire afin, d'une part, de permettre aux habitants de voir un diversité de devenirs possibles pour eux, mais aussi pour « *valoriser* » le rôle des mouvements d'éducation populaire aux yeux des institutions dans un contexte de baisse des financements et de menace par le secteur marchand. Après la fête, Jacques, le directeur du centre social, Nicolas, l'animateur, et la surnommée « *Fanette* », ancienne jeune du centre social, discutent à propos du monde actuel, du centre social, de la jeunesse, etc.

Profil des personnages :

Un directeur, Jacques : âgé d'environ 55 ans, il a fréquenté les activités d'un centre social encadrée par ses fondateurs, issus de la résistance. Il a tendance à regarder de manière nostalgique le passé de l'éducation populaire « *militante* », orientée vers la transformation sociale. Il est très volontaire mais trébuche sur le contexte actuel dont il ne saisit pas tous les enjeux et les logiques sociales.

Un Animateur, Nicolas : âgé de 30 ans environ, il a grandi dans le quartier et a beaucoup fréquenté le centre social. Il a fait pas mal de « *conneries* » quand il était jeune ; il s'est calmé quand les choses on failli se gâter pour lui, et également quand les membres du centre social lui ont proposé de travailler chez eux... Il est tiraillé entre un vécu proche des gamins du quartiers, ce qui l'amène parfois à être en distance avec le centre social, et une tendance à « *pas trop l'ouvrir* » pour ménager sa situation professionnelle. Engagé dans une formation d'animateur professionnel il est formé, mais aussi « *déformé* », par rapport à son rôle en tant qu'animateur d'éducation populaire : plus technicien que militant, plus animateur qu'« *éducateur* ».

Une ex-adhérente du centre social, Fanette : de son nom d'artiste est âgée d'environ 30 ans. Après avoir beaucoup galéré, elle a petit à petit réussi à mener des ateliers d'écriture, de rap, de slam, gagne quelques cachets d'artiste, et se fait parfois rémunérer pour des petits articles dans des journaux en tant que « *pigiste* ». Les temps étant durs elle continue de faire des petits boulots alimentaires pour boucler les fins de mois. Bien vue par le centre social, elle a été très turbulente, notamment parce qu'elle n'avait pas sa langue dans sa poche, très critique et piquante, réputée pour ses colères, elle a fait beaucoup de conneries et une bonne part était liée à un sentiment d'injustice. Elle revendiquait ses conneries comme forme de révolte. C'est lorsqu'elle a trouvé d'autres canaux d'expression de sa « *rage contre le système* » qu'elle a changé sa façon de « *foutre le bordel* ».

Cela fait déjà une heure que nos trois protagonistes discutent. Et si nous allions ensemble, écouter un peu ce qu'ils se disent...

Extrait d'une conversation imaginaire
Le sens de l'éducation populaire aujourd'hui

[…] Fanette : L'éducation populaire, c'est autre chose. C'est de l'action collective, c'est de l'émancipation. L'éducation populaire ça consiste à faire de la politique avec des sujets politiques… pas d'animer des objets sociaux. Ça ne consiste pas non plus à former des nombrils sur pattes avec cette histoire de développement personnel…

Jacques : mais la citoyenneté, tu n'es pas contre tout de même…

Fanette : moi je crois qu'avec cette notion de citoyenneté, on se fout de la gueule du monde. Citoyen, à croire que ça veut dire se soumettre. Parce que normalement ça veut dire s'occuper des « *affaires de la cité* » ou de « *la vie de la cité* », et bien ça c'est « *faire de la politique* » dans le sens noble du terme, pas dans le sens politique-parti, politique-politicienne. Le problème ici c'est dès qu'on parle un peu de notre vie, c'est comme si vous preniez peur. Enfin vous, ben ouais vous êtes dedans.

Jacques : Mais non pas du tout.

Fanette : Attends, combien de fois quand j'ai commencé à parler de la société, du quartier et t'as tout de suite essayé de me calmer. « *C'est trop politique* », pas au centre social. Rappelle-toi quand j'étais animatrice chez vous je n'avais plus le droit de dire ce que je pensais. Je te l'avais dit… et c'est pour ça que j'étais partie du centre social. Moi entre les réalités des gens du quartier et le fait que je doive pas trop en parler, ou style parler d'autres choses quand les gens viennent en parler…

Jacques : Non mais c'est pas un lieu où ...

Fanette : J'dis pas qu'il faut confondre un centre social avec un parti politique, mais merde, un centre social ça s'inscrit dans la lignée de l'éducation populaire, ça sort d'où ça qu'elle devrait être neutre ! Les bases politiques, les gens ne les ont pas spontanément. Après c'est à eux de construire leur esprit critique. C'est rare les moments où les gens du centre donnent des repères politiques aux jeunes.

Nico : Moi je me rappelle une fois une discussion avec un vieux du C.A. qui s'était lâché toute une après-midi avec tous les jeunes autour.

Jacques : Qui ça ?

Nico : Mais si, celui une fois avec qui on avait parlé de la Résistance et tout. Et ben tu vois ce genre de discussions on en reparle encore avec les potes. Ben ouais, si lui il nous en parle pas des trucs d'histoire qui va le faire ? Tu vois, pas l'histoire qu'on nous apprend à l'école, non ; l'histoire par en bas. Qui va nous en parler ? La télé ? La radio ? Qui où ? Enfin, j'sais pas moi ? Tu vois c'que j'veux dire ? C'est le rôle de l'éducation populaire aussi ça ! Au moins de créer des rencontres, des espaces de discussions, de lieux où on peut poser des questions […]

La discussion se poursuivit dans la nuit sur la nécessité de reconstruire l'éducation populaire en phase avec les besoins des gens du quartier. Ils décidèrent de rassembler d'autres personnes pour commencer ce travail afin que l'éducation populaire renoue avec ses objectifs historiques d'émancipation et de transformation sociale. Et c'est là que tout a commencé...

Doutes et certitudes

Cette technique porte le désir de permettre aux participant-es de partager leurs colères, leurs espoirs, leurs désirs et autres choses plus profondes qui ne trouvent que rarement leur place dans un ordre du jour de formation.

Déroulement : L'animateur-rice propose d'abord un temps individuel de 5 à 10 mn pour se noter sous forme de mots-clés ses différentes doutes (d'un côté de la feuille) et ses certitudes (de l'autre) par rapport au thème de la formation. Puis s'ensuit un tour de table présentant les doutes et certitudes des participant-es. Chaque prise de parole est introduite par un « *je prends* » et est conclue par un « *je laisse* ». Ce rituel de parole vient marquer le début et la fin de l'intervention et offre la garantie à chacun-e de ne pas être coupé-e pendant sa prise de parole ; il permet en outre de sortir du tour de table linéaire et ne nécessite pas l'intervention de l'animateur-rice.

Remarques : il s'agit d'une technique faussement simple car elle présuppose une liberté de parole au sein du groupe, ce qui est faux quand des dominations s'exercent au sein du groupe, à fortiori hiérarchiques. De plus, si les participant-es d'un groupe ne se connaissent pas, la prise de parole est souvent difficile. Dans ces différents cas, cela exige de la part de l'animateur-rice une capacité à créer un climat d'écoute et de confiance, voire même de confidentialité des échanges. Cette consigne ne fait sens que s'il y a une part d'intimité qui est révélée dans les prises de paroles. Cette consigne nécessite donc que chacun-e se prête à la consigne, animateur-rice compris-e. Nous invitons ainsi l'animateur-rice à préciser ce qui est attendu en répondant personnellement à la consigne.

Afin d'éviter des prises de parole à rallonge, on peut définir une durée maximum pour chacune des interventions (3 mn par exemple).

Variante :
La question qui fâche

La technique « *doutes et certitudes* » peut être utilisée pour un démarrage de journée à l'instar de l'Agora (voir chapitre 3 de ce manuel consacré aux « *outils pour un débuter une journée* »). On lance une information sur un fait d'actualité (*le projet de loi sur le pacte de responsabilité, le référendum sur l'aéroport de Notre-Dame-des-Landes, l'organisation des Jeux-Olympiques à Paris* etc.). Chacun-e note alors sur une feuille ses doutes et ses certitudes sur le sujet puis un tour de table est organisé permettant à chacun-e de s'exprimer sur le sujet.

Le dessin libre

Il s'agit par une approche artistique et créative, de donner à voir la représentation que l'on se fait du sujet traité dans le cadre de la formation ? Comment poétiquement et symboliquement, je me figure ce sujet ? Ici, le mot important est le mot « *libre* ».

Déroulement : l'animateur-rice annonce la thématique de la formation. Exemple : *être animateur-rice en accueil collectif de mineurs*. Elle invite alors chaque participant-e à se munir de feuilles de papier, de crayons de couleur et à dessiner *l'accueil de loisirs* tel qu'il-elle se le représente. On peut dans cette consigne solliciter la dimension onirique : *l'accueil de loisirs de mes rêves*. Ce dessin libre peut être réaliste (*approche figurative*) ou non (*approche abstraite*).

Une fois les dessins réalisés, chacun-e accroche son dessin au mur de la salle de la formation puis le présente au groupe. Une discussion en sous-groupes ou grand groupe suit cette présentation d'œuvres. Cette discussion-analyse peut nous amener à comparer les productions individuelles. *Quelles sont les ressemblances ? Les différences ? Et qu'est-ce que cet ensemble d'éléments racontent de la représentation de chacun-e ?*

Remarque : on peut introduire une étape, même si cette première étape est déjà riche en soi. Il s'agira alors de produire, sur la base des productions individuelles, un dessin collectif. Attention, il est important de consacrer suffisamment de temps à cette activité. L'essentiel n'est pas de réaliser le dessin mais de noter, au fur et à mesure, ce que nous dit le dessin sur les représentations du groupe à propos du sujet interrogé.

Le mur de paroles

Préambule : *voir ses coups de cœur et ses coups de gueule calligraphiés sur un mur, au vu et au su de tout le monde, est un événement symbolique qui intéresse particulièrement ceux ou celles qu'on nomme les «* sans voix *». Bien sûr le calligraphe est aussi un auditeur attentif de ce que la personne souhaite exprimer. La justesse du message est à trouver entre la contribution individuelle qui s'exprime et la portée universelle qu'elle peut suggérer dans la foule.*

Cet outil vise à favoriser l'expression du plus grand nombre, y compris ceux et celles qui seraient moins à l'aise dans l'exercice oral, en garantissant à la fois le temps de réflexion et l'anonymat. Il permet en outre d'introduire une discussion en petit ou en grand groupe sur un thème bien ciblé.

Déroulement : l'animateur-rice présente le thème sur lequel on propose aux participant-es de « *plancher* ». L'animateur-rice précise la règle première de fonctionnement, à savoir qu'on ne parle pas durant l'exercice ! L'exercice commence alors… les participant-es sont invité-es à délivrer sur « *le mur de paroles* » des messages, des pensées, des cris du cœur, des coups de gueule sur le thème proposé.

Si les participant-es ne peuvent échanger oralement, il-elles peuvent en revanche interpeller, questionner les voisin-es en inscrivant un message en réponse ou en question aux messages des autres. L'exercice s'arrête à partir du moment où la parole cesse, plus personne ne délivrant de messages. Un prolongement peut alors être donné à l'exercice par une discussion-débat en grand groupe ou en sous-groupes.

L'animateur-rice doit veiller à ce que la règle de « *la non parole orale* » soit respectée. Il est en effet essentiel que cette règle soit garantie si on veut que l'exercice fonctionne. Il faut laisser l'exclusivité de la parole au mur !

Remarque : cette technique peut également se mener à partir de petits papiers prédécoupés ou de post-it que l'on colle au mur.

Le mot à définir collectivement

Il s'agit, par un atelier d'écriture et d'explicitation de terme, de solliciter la vision que les participant-es peuvent avoir de la thématique ainsi traitée dans le cadre de la formation.

Déroulement : l'animateur-rice distribue 3 bristols par participant-e en rappelant le thème de la formation. Exemple : *les discriminations*. Chaque participant-e exprime alors trois idées à partir de ce thème (une idée par bristol), idée qui peut être une définition, une pensée à propos de... Il est important en tout cas de travailler la concision et de ne pas faire plus d'une phrase (et qui ne fera pas 10 lignes !) ; ça peut donc être 2,3 mots, pour exprimer son idée, sa définition. Cette première étape doit être rapide.

Dans un 2ème temps, l'animateur-rice ramasse les bristols, qui ne sont pas signés, et les dispose sur une grande table. Tou-tes les participant-es déambulent alors autour de cette table et chacun-e choisit 3 bristols en prenant soin de ne pas prendre les siens. Si deux personnes sont intéressées par la même fiche bristol elles négocient, argumentent pour avoir la fiche en question, l'échangent contre une autre. Si la négociation échoue, il peut-être procédé à un tirage au sort. Cette phase peut prendre entre 5 et 15 mn.

Dans un 3ème temps, on forme des sous-groupes (4 ou 5 personnes) de manière choisie ou aléatoire. Chaque sous-groupe se retrouve donc avec 12 ou 15 bristols. Ensemble, les participant-es vont conserver les 3 bristols qui leur semblent les plus justes, les plus importants, les plus essentiels par rapport au thème (en argumentant bien sûr) et éliminer les autres. Avec les 3 bristols qui restent, chaque groupe va refaire une définition à la fois en intégrant les 3 idées et en cherchant à en garder l'essentiel (sans pour autant les juxtaposer). Un-e membre de chaque sous-groupe écrit les définitions. Elles sont ensuite accrochées au mur de la salle de formation et lues par l'ensemble des participant-es.

Un dernier temps de discussion en grand groupe peut éventuellement être lancé : *que retenez-vous de cet ensemble de définitions ? Avez-vous des désaccords avec certaines définitions ? A l'inverse, avec quels éléments êtes-vous en accord voir très en accord ?* Etc.

Variante :
Le mot à définir individuellement

L'animateur-rice annonce le mot que les participant-es devront définir. Chacun-e, sur différents post-it (ou bristols), écrit des mots-clés, des idées signifiantes, des points de vue en lien avec le mot énoncé. Puis, dans un deuxième temps, chacun-e organise et hiérarchise ses différents écrits pour aboutir à une définition de ce mot. Cette définition est rédigée individuellement à partir de phrases. Elle est ensuite affichée sur le mur de la salle de formation et parcourue par l'ensemble des participant-es.

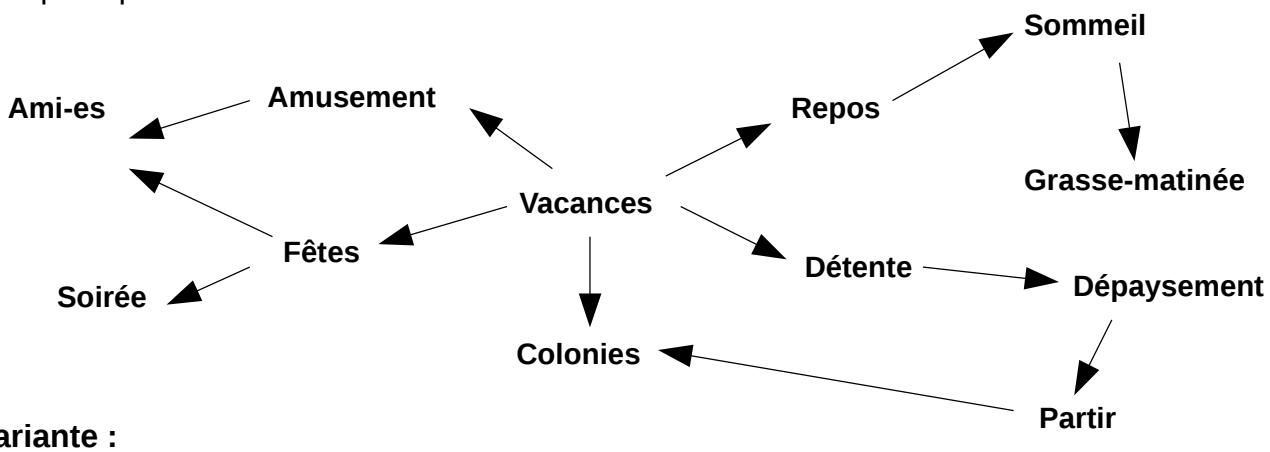
La carte mentale

Par cette technique, il s'agit de mettre en évidence les concepts des participant-es sur un sujet donné et les relations qu'ils-elles entretiennent avec ces concepts. Cette technique offre en outre une porte d'entrée à la discussion et à l'échange.

Déroulement : un concept que l'on veut source d'échanges est inscrit au centre d'un tableau. Partant de ce mot-stimulus, les personnes sont invitées à tour de rôle à placer en étoile les mots qu'elles lui associent, en les reliant à l'aide de flèches. Pour ce faire, le principe est simple : un-e participant-s prend le crayon et va écrire son mot sur le tableau… puis un-e autre participant-e s'empare du crayon et note son mot etc. On crée ainsi un réseau de concepts. Il est à noter que les personnes peuvent écrire plusieurs mots et repartir de n'importe quel mot. Elles peuvent également relier un même mot à plusieurs flèches.

C'est un exercice qui vise à introduire une discussion. Ainsi, une fois la carte mentale réalisée (il peut y avoir de 10 à 80 mots), il est important qu'une synthèse venant pointer du doigt les éléments saillants soit faite.

Exemple à partir du mot « *vacances* » :



Variante :
Brainstorming – Associations d'idées

Le principe de départ est le même : l'animateur-rice lance un mot-stimulus et sollicite les réactions des participant-es : *quels autres mots pouvez-vous associer à ce mot ?* Les participant-es sont assis-es sur leur chaise et, contrairement à la technique de la carte mentale, ne bougent pas. Ils-elles communiquent oralement leur(s) mot(s) (qui peuvent être également des idées donc des phrases avec sujet-verbe-complément) que l'animateur-rice s'empresse de retranscrire sur le tableau.

Remarque : il est important de préciser que « *toutes les idées sont les bienvenues* » car ne devoir dire que des choses intelligentes est une pression psychologique poussant une immense majorité au silence et les autres dans l'arène des tribuns. Un climat d'empathie et de tolérance aux propos de chacun-e est donc nécessaire.

Les paroles boxées

Cette technique poursuit le désir de permettre à chacun-e de dire ce qu'il-elle a au fond du cœur et en lien avec la thématique de la formation.

Déroulement : l'animateur-rice rassemble les participant-es en faisant un cercle serré (proposer d'avancer de quelques pas permettra de resserrer les rangs). L'animateur-rice précise la consigne : *chacun-e peut prendre la parole une fois et une seule fois pour un temps maximum de 3 mn*. La parole est alors entièrement libre et l'auditoire est condamné au silence. Pas de deuxième chance, pas de droit de réplique. Vous pouvez dire ici ce que vous voulez et nous sommes réuni-es pour vous entendre.

L'animateur-rice rappelle ensuite la thématique de la formation (exemples : *l'éducation populaire, la participation, les relations professionnel-les / élu-es* etc.) et annonce que chaque participant-e va pouvoir s'exprimer sur ce sujet : *ce qui me plaît, ce qui me gonfle, mes doutes, mes certitudes, mes coups de cœur, mes coups de gueule* etc.

Puis vient la question : *une première personne veut-elle prendre la parole ?* La personne est alors invitée à venir au centre du cercle, ou au moins en avant dans ce cercle. L'animateur-rice peut rappeler le temps 1 mn avant la fin des 3 mn. Il arrive, mais pas toujours, que les prises de paroles s'enchaînent. Cette consigne va créer des silences entre les interventions, il ne faut pas que l'animateur-rice se décompose pour autant et fasse appel à la pitié pour que quelqu'un-e se dévoue. Il restera à conclure ce moment qui n'a pas de fin en soi.

Remarque : cette consigne nécessite de la part de l'animateur-rice de la confiance en soi au lancement et entre les prises de paroles. Il s'agit d'inciter à prendre la parole, de faire preuve d'empathie pour celles et ceux qui se lancent et de pouvoir assumer la liberté de paroles qui est ici donnée. Simultanément la règle du jeu doit amèner celui ou celle qui s'exprime à dire des choses précieuses et ceux et celles qui écoutent à entrer en bienveillance et en empathie pour la personne qui s'exprime. On constate aussi que ce sont d'abord les plus habitué-es à prendre la parole qui se lancent. En acceptant alors l'attente et le silence qui l'accompagne jusqu'à ce que la prochaine personne se déclare, beaucoup franchiront ensuite le pas.

Le quality-sort

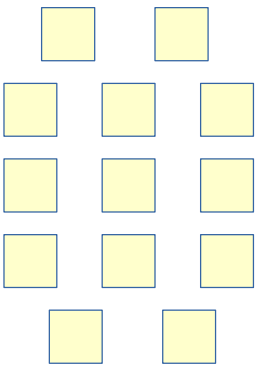
Cette technique vise à favoriser la rencontre des représentations individuelles sur un sujet pour faciliter la créativité du groupe. Il s'agit, par un support à la réflexion (une liste d'affirmations), de lancer et d'alimenter le débat dans un groupe.

Déroulement : l'animateur-rice recueille 20 affirmations sur le thème sur lequel il-elle souhaite recueillir les représentations des participant-es. Ces affirmations sont compilées sur un document, type feuille A4. Ce document est remis aux participant-es (un document par personne). Chaque personne doit alors classer les différentes affirmations par ordre d'adhésion (de l'affirmation à laquelle elle adhère le plus à celle à laquelle elle adhère le moins). Puis des sous-groupes (4-5 personnes) se forment pour échanger autour du classement de chacun-e… Pour faciliter la discussion et aller plus directement dans le vif du sujet, on peut inviter les participant-es à ne s'intéresser qu'aux extrêmes (les affirmations avec lesquelles vous êtes très en accord et celles avec lesquelles vous êtes très en désaccord). De façon spontanée, à la présentation du classement par chacun-e, la discussion se lance…

Exemple d'un quality-sort sur l'accompagnement à la scolarité :

1	L'accompagnement scolaire est un lieu où l'enfant doit pouvoir exprimer toutes ses difficultés...
2	L'accompagnement scolaire est avant tout un lieu dans lequel l'enfant doit faire ses devoirs…
3	L'intervenant en ac. scolaire remplace les parents s'ils ne peuvent pas suivre les devoirs de leurs enfants...
4	L'intervenant en accompagnement scolaire contribue à l'éducation des enfants...
5	L'accompagnement scolaire doit se faire en lien étroit avec l'instituteur ou les professeurs de l'enfant...
6	L'intervenant en accompagnement scolaire doit être en mesure de proposer des activités culturelles de loisirs...
7	L'accompagnement scolaire est avant tout un lieu où chaque enfant est reconnu...
8	L'intervenant en ac. scolaire a pour rôle de permettre à chaque enfant d'être à un niveau correct dans sa classe...
9	L'intervenant en accompagnement scolaire joue un rôle de médiateur entre l'école et les familles...
10	L'ac. scolaire est un espace où l'enfant peut jouer, s'amuser avec d'autres enfants et les adultes qui l'entourent...
11	L'intervenant en accompagnement scolaire se doit de connaître les programmes scolaires...
12	L'intervenant en accompagnement scolaire est là pour donner envie d'apprendre, pour stimuler chaque enfant...
13	L'intervenant en accompagnement scolaire joue un rôle de médiateur entre l'enfant et l'école...

Phrases qui représentent le plus vos idées →



Phrases qui représentent le moins vos idées →

L'Abaque de Régnier

Le principe de l'abaque a été imaginé par François Régnier en 1973, alors qu'il avait la charge d'animer des études de cas avec des élèves ingénieur-es et des groupes de prospective avec des chercheur-euses de l'industrie du médicament. À cette époque, François Régnier s'était rendu compte que certaines idées à forte valeur ajoutée n'étaient pas exprimées en réunion. Pour y remédier, il imagina le principe de l'abaque, qui consiste à faire émerger les opinions et les représentations des membres d'un groupe sur un item donné. Cette technique favorise l'expression du groupe tout en mettant en lumière les différentes approches et conceptions au sein de ce même groupe.

Déroulement : l'animateur-rice prépare une liste d'affirmations (entre 6 et 12). Cette liste d'affirmations est conçue de la même façon que la liste d'affirmations présentées dans la technique précédente du « *Quality-Sort* ». L'animateur-rice doit également préparer un tableau à double entrée (à l'horizontale : les membres du groupe ; à la verticale : les items de discussion choisis par l'animateur-rice) ainsi que six cartons de couleur (vert foncé, vert clair, jaune, rose, rouge et blanc) pour chaque participant-e.

Une fois les participant-es réuni-es, l'animateur-rice présente le principe de la séance : « *chaque participant-e devra, à l'aide de cartons de couleur, donner son avis sur un item donné* ». Il-elle explique pour cela chacun des codes couleurs : le vert foncé : oui (*je suis d'accord avec l'item*) ; le vert clair : oui (*je suis d'accord avec l'item) mais…* ; le jaune : oui (*je suis d'accord avec l'item*) et non (*je ne le suis pas*) ; le rose : non (*je ne suis pas d'accord avec l'item)* mais… ; le rouge : non (*je ne suis pas d'accord*) ; le blanc : je ne sais pas.

Puis vient l'étape de l'énonciation orale des différents items par l'animateur-rice. Celui ou celle-ci aura pris soin de choisir des items suffisamment « *ouverts* » pour laisser place à la discussion (voir les exemples d'affirmations du « *quality-sort* » présentés en page précédente). Il ne s'agit en aucun cas de répondre à un « *vrai ou faux* ». Après chaque énonciation, les membres du groupe se positionnent à l'aide de leurs cartons de couleur. L'animateur-rice saisit, dans les cases du tableau réalisé à cet effet, les couleurs présentées par chacun-e. Cela permet de visualiser très rapidement l'opinion générale du groupe. Cette étape s'effectue en silence, sans argumentation ni discussion.

L'étape suivante constitue le cœur et le principal intérêt de la démarche de l'Abaque. Il s'agit de la présentation du tableau de saisie et de l'impulsion des échanges et débats entre les participant-es. Pour commencer à débattre autour de chaque item, l'animateur-rice donne d'abord la parole aux personnes s'étant positionnées avec le carton vert foncé « *oui, je suis d'accord avec l'item* ». Cela permet de mettre le groupe en confiance. Par la suite, il-elle alternera les personnes s'étant positionnées avec les différents cartons, rose, vert clair, jaune, rouge..., afin de favoriser la discussion et l'expression des différentes idées.

Remarque : l'Abaque, en cas de grand groupe (plus de 20 personnes) ou d'un nombre conséquent d'affirmations (plus de 10), peut être limité à trois couleurs (vert, blanc et rouge).

Buller

Il s'agit d'une technique qui permet à un groupe de dégager une compréhension commune d'une idée ou d'un concept à partir de la compréhension qu'en ont les participant-es au départ, et qui s'appuie sur des étapes simples et un visuel clair. On l'utilise généralement pour décortiquer des concepts fondamentaux dans une démarche collective (exemples : *engagement, éducation populaire, partenariat, stratégie, projet* etc.). « *Buller* » permet de vérifier si le thème dont on va traiter a la même signification pour tout le monde. Cela permet donc d'éviter les multiples perceptions qui viennent ralentir la démarche.

Déroulement : l'animateur-rice prépare en amont des grandes feuilles avec les bulles tracées (voir exemple de schéma en page suivante). Le concept que l'on cherche à éclairer est inscrit au centre de chaque feuille qui sera remise à chacun des sous-groupes. On peut aussi prévoir de grandes feuilles vierges et laisser aux participant-es le soin de dessiner eux-elles-mêmes leurs bulles.

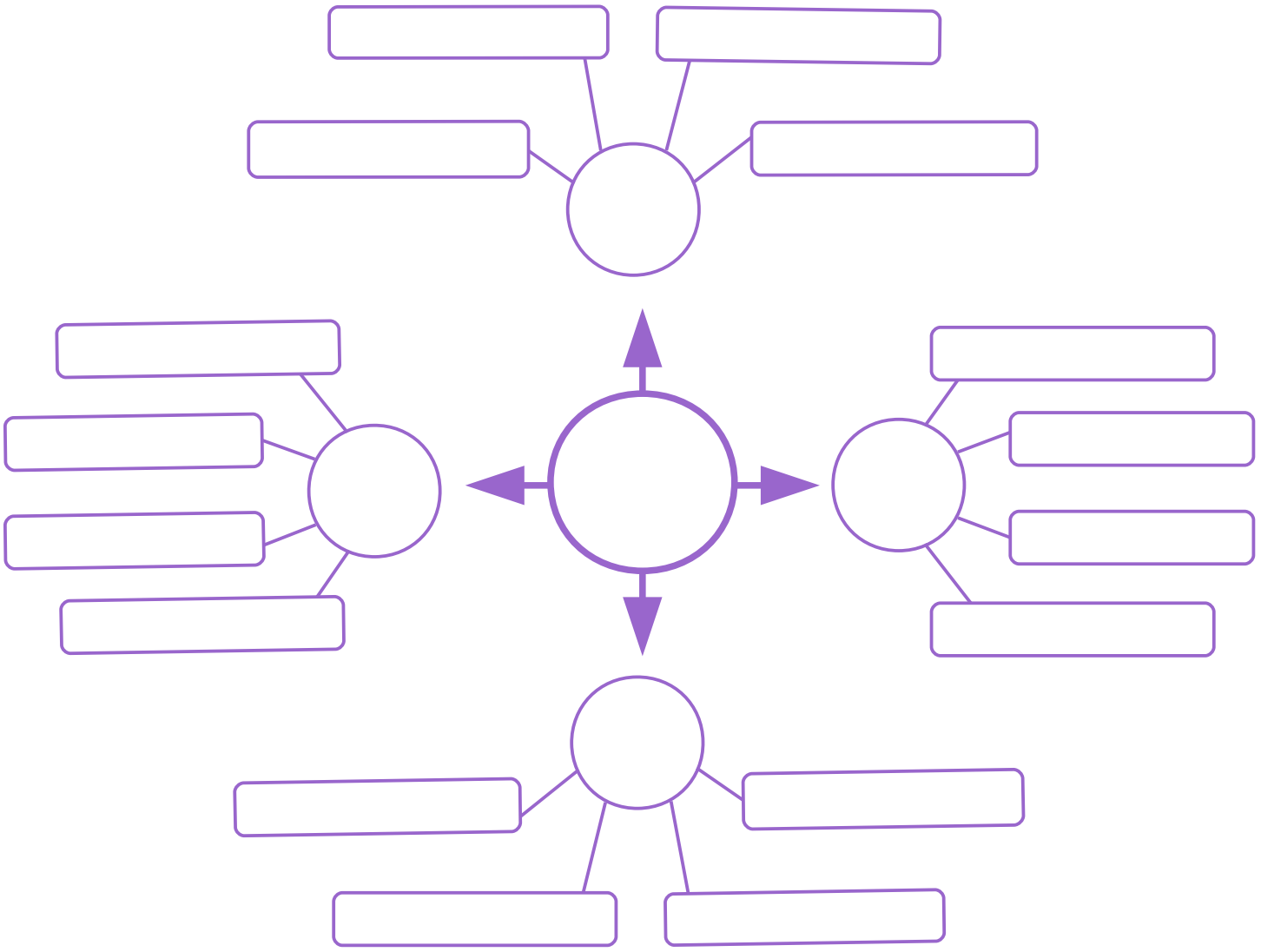
À partir de la grande feuille, en sous-groupes de 5 à 6 personnes, les participant-es doivent s'entendre sur 4 ou 5 mots qui permettent de définir le mot central. À partir des 4 ou 5 premiers mots dégagés, il-elles doivent de nouveau s'entendre sur 4 mots qui définissent ces derniers (20 mn environ).

Vient ensuite le temps de mise en commun (15 mn environ). L'animateur-rice demande à chaque sous-groupe de présenter le résultat de son travail à tour de rôle. Puis on procède à une analyse / synthèse (15 mn environ) durant laquelle l'animateur-rice invite les personnes à analyser le résultat pour dégager une compréhension commune du concept. Exemples de questions : *quels sont les mots-clés qui semblent les plus évocateurs et les plus rassembleurs ? Est-ce que les propositions des différents sous-groupes vont dans la même direction ? Y a-t-il des mots qui ne vont pas dans le même sens ? Sur quoi peut-on s'entendre collectivement pour la suite de nos réflexions ?* Il s'agit durant ce temps de questionnement, d'analyse et de synthèse de faire ressortir ce qui apparaît comme la compréhension commune et partagée.

Remarques : « *Buller* » ne remplace pas les nécessaires échanges et/ou apports autour d'un concept. Un des pièges de cet exercice est probablement d'escamoter l'étape d'analyse collective et ainsi se retrouver avec un « *semblant* » de compréhension partagée.

Si vous disposez de peu de temps, vous pouvez vous limiter à ne faire ressortir que 4 à 5 mots-clés pour le concept central et ne pas « *buller* » une deuxième fois.

Exemple de schéma à préparer pour l'animation de la technique « *Buller* »



Le grand axe

Cette technique peut être utilisée avec des grands groupes (jusqu'à 100 personnes). Elle permet le positionnement individuel et l'explicitation de ce positionnement.

Déroulement : un repère orthonormé est dessiné sur le sol avec des propositions au bout de ses axes *(*exemple : *légitime / pas légitime ; je participe / je ne participe pas).* L'animateur-rice, en fonction de la thématique de la formation, exprime une action (exemples : *sollicitation des financements privés par les associations ; participer en tant qu'associations à des mouvements sociaux ; faire débattre les habitant-es sur les propositions des candidat-es aux élections présidentielles etc.).* Chaque participant-e va alors se positionner dans l'espace en fonction de ce qu'il-elle pense. L'animateur-rice demande à certaines personnes d'exprimer pourquoi elles se sont positionnées à l'endroit où elles sont. En fonction de ce qu'exprime la personne, les autres participant-e-s ont la possibilité de se repositionner : *je n'étais pas positionné-e de ton côté mais je trouve ton argument très convainquant, je te rejoins donc dans ton camp !*

Il n'y a pas de débats, ce sont des points de vue différents qui s'expriment sur sollicitation de l'animateur-rice. Par contre si quelqu'un-e veut absolument exprimer sa position, il-elle peut demander la parole. Ensuite l'animateur-rice exprime une autre action et les participant-e-s se positionnent de nouveau.

Remarque : cet outil permet de visualiser la position du groupe par rapport à certains sujets. Il est important de formuler les propositions liées aux axes sans jugement de valeur pour ne pas considérer que ce soit bien ou mal quand on se positionne à un endroit.

Le Métaplan

Il s'agit de permettre aux participant-es d'exprimer leurs représentations personnelles par rapport à une question donnée. Par un regroupement des différentes idées (et éventuellement une hiérarchisation), cette technique permet par ailleurs de produire collectivement une synthèse utile pour mieux appréhender le sujet.

Déroulement : autour d'une question ouverte en lien avec le sujet de la formation, les participant-es sont invité-es à exprimer leur point de vue. Pour cela, l'animateur-rice écrit la question ouverte (exemple : *quels sont les éléments qui, selon vous, garantissent la mise en œuvre de l'éducation nouvelle dans un ACM ?*). Le groupe dispose alors de 5 à 15 minutes pour répondre à la question. Chaque réponse est écrite sur un bristol. Le nombre de cartes à distribuer est de 2 à 5 par personne selon le nombre de participant-es et le temps disponible. Les réponses doivent être formulées en phrases courtes.

Une fois la rédaction faite, l'animateur-rice ramasse les cartes et les mélange. Pour chaque carte, l'animateur-rice procède de la manière suivante :

- lecture de la carte en la montrant à la salle ;
- demande de précision si besoin à l'auteur-rice de la carte ;
- affichage de la carte à l'aide de patafix sur le tableau.

L'animateur-rice propose ensuite au participant-es un travail de regroupement des cartes. Il s'agit pour cela de former des « *ensembles* » en décollant les cartes et en les regroupant par « *convergence* » et par « *proximité d'idées* ». Le groupe propose un titre pour chaque ensemble.

Un temps d'analyse et de mise en perspective peut être proposé en grand ou en petits groupes après ce travail de regroupement et de constitution « *d'ensembles* ». Exemple à partir de la question *« quels sont les éléments qui, selon vous, garantissent la mise en œuvre de l'éducation nouvelle dans un ACM ? »* : par petits groupes, nous vous proposons de reprendre chacun des ensembles identifiés (exemples : *les méthodes coopératives, la libre-circulation des personnes*…) et de définir un objectif pour chacun des ensembles (exemple : *favoriser la coopération au sein du groupe d'enfants*) et les moyens à mettre en œuvre pour atteindre cet objectif (exemples : *mise en place de réunions d'enfants pour décider ensemble des projets, développement de projets collectifs d'enfants* etc.).

Photo-expériences

La multiplicité des façons de percevoir la réalité interfère et caractérise nos relations interpersonnelles. Grâce à cette animation, les participant-es pourront comparer et mettre en débat leurs différentes perceptions d'un sujet (celui traité dans le cadre de la formation).

Déroulement : l'animateur-rice propose la constitution de groupes de 4-5 personnes. Chaque groupe est équipé d'un appareil photo. L'animateur-rice invite alors les groupes à partir en expédition pour photographier des situations reliées à la thématique de la formation. Exemple dans le cadre d'une formation sur les discrimination : « *vous allez devoir mettre en scène et photographier 3 situations donnant à voir différentes discriminations ».*

Les participant-es partent alors en expédition pendant un temps plus ou moins long (entre 30 minutes et 2 heures). Cette expédition peut se dérouler dans les locaux du centre de formation, dans le quartier, dans le centre-ville. Le temps dont disposent les participant-es est fonction de la nécessité ou non de longs déplacements.

Au retour des participant-es, on enregistre les photos sur ordinateur puis les différentes photos des différents groupes sont diffusées sur écran par vidéoprojecteur. La projection des photos se fera à 2 reprises :

1ère projection des photos : les participant-es écrivent pour chaque photo (y compris pour les photos prises par mon groupe) ce que la photo évoque (volet de gauche) ainsi que les émotions qu'elle suscite (volet de droite).

2ème projection : pour chaque photo, chacun-e lit son propre papier. Les membres du groupe dont la photo est concernée s'expriment en dernier. Un temps de discussion (attention à ne pas le rendre trop long) peut être proposé à l'issue de la projection de chacune des photos : *avons-nous les mêmes perceptions de ces photos ? Quels sont les perceptions récurrentes ? Lesquelles divergent ?*

Un temps de discussion et d'analyse en petits ou grand groupe peut être proposé à l'issue des projections : *qu'est-ce que ces photos nous ont appris du sujet (ex : la discrimination) ? Quels sont les constats que nous pouvons dégager collectivement ?*

Remarque : il est important de limiter le nombre de photos qui sera présenté lors de la projection. Trop de photos (plus de 12 par exemple) peut rendre l'exercice chargé de longueur et de lourdeur pour les participant-es.

Une anticipation technique est nécessaire. On peut par exemple demander aux participant-es d'apporter leur appareil photo (avec le câble et la carte mémoire vide). La gestion technique peut prendre du temps… celui-ci ne doit pas être sous-estimé !

Théâtre image

Cette technique, par une approche théâtrale accessible à tous et toutes, permet d'exprimer des représentations sur un sujet. Elle favorise l'expression sensible, individuelle et collective. Elle use pour cela de trois supports : l'espace, le corps des participant-es et des accessoires.

Déroulement : l'animateur-rice réunit au préalable des objets en plusieurs exemplaires (*bâton de manche à balais, tissus, cadre de tableau, feuille de papier*…), des costumes , un poste de musique, des images ou photos. Il-elle matérialise au sol un espace scénique (avec du scotch noir ou blanc selon la couleur du sol) et installe un portant et un tissu noir en guise de fond de scène.

L'animateur-rice propose la constitution de sous-groupes (de 4 à 6 personnes) puis propose un thème. Exemples dans le cadre d'une formation sur le travail en équipe : *une situation d'oppression au travail ; la coopération dans le travail en équipe ; la révolte d'une équipe face à sa hiérarchie etc.* Chacun des sous-groupes a alors quelques mn pour préparer une image fixe symbolisant le thème proposé. Il peut utiliser les costumes, accessoires, le matériel, les images et photos mis à sa disposition. Il peut également choisir une musique support.

Puis vient le moment de la présentation. A tour de rôle, chaque groupe présente son image fixe. Chaque image est présentée face à un public sur l'espace scénique devant le fond de scène. Sur l'air d'une musique (facultatif) les joueur-euses entrent en jeu chacun-e à leur tour et viennent prendre leur place sur l'espace scénique en position figée. Les joueur-euses doivent être immobiles avec une grande précision dans la posture corporelle, le regard et l'expression. Cette image peut éventuellement s'animer au ralenti. L'image scénique, une fois constituée intégralement, doit se tenir pendant 1 mn au moins. La sortie se fait selon l'ordre par lequel sont entrés les joueurs : le premier rentré sera le premier sorti.

Un temps de discussion et d'analyse en sous-groupes ou grand groupe est proposé à l'issue de la présentation de l'ensemble des images : *qu'est-ce que ces images nous ont appris du sujet de la formation ? Quels sont les constats que nous pouvons dégager collectivement ?*

Introduction à la technique du théâtre-image :
Les statues

Les participant-es évoluent en marchant sur un espace délimité. L'animateur-rice tape dans ses mains et donne une thématique. Exemples dans le cadre d'une formation sur le travail en équipe : *un-e salarié-es solidaire de ses pairs ; un travailleur-euse sous pression ; une oppression dans le travail* etc. A ce moment là, les participant-es s'arrêtent de marcher et proposent la première image corporelle qui leur vient à l'esprit et qu'ils-elles tiennent une dizaine de secondes dans une position figée.

Variante : la moitié du groupe regarde, l'autre joue.

CEMÉA
L'ELAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE

DES OUTILS POUR DISCUTER ET DEBATTRE

La plénière

Cette technique invite les participant-es à discuter librement d'un sujet, à partager leurs opinions et leurs différents points de vue. Aucun contrôle n'est à proprement exercé par l'animateur-rice quant à la direction que doit prendre la discussion. Plus encore que sur le contenu des échanges, l'animateur-rice porte son attention sur les modalités de circulation de la parole : il-elle s'assure que chacun-e puisse s'exprimer librement, que personne ne soit interrompue, que le climat de confiance soit assuré. Pour cela, différents outils s'offrent à lui :

Bâton de parole
La parole est symbolisée par un bâton, ou n'importe quel autre objet. Celle ou celui qui détient le bâton est le-la seul-e à pouvoir s'exprimer, les autres ne doivent pas l'interrompre. Quand il-elle a fini, il-elle transmet le bâton de parole à qui le demande, et ainsi de suite. Cette forme permet de visualiser la circulation de la parole et les éventuelles monopolisations.

Tour de parole
Une personne de l'assemblée note les tours de parole. Qui désire la parole doit le signifier en levant la main. La personne qui note les tours de parole rajoute alors la personne qui a levé la main sur la liste des personnes qui ont demandé la parole. Chacun-e attend son tour pour parler. Cette forme permet d'éviter les dialogues ; permet que chacun-e prenne le temps de bien réfléchir son intervention ; d'éviter de répéter ce qui a déjà été dit ; de construire une réflexion collective en fonction de là où chacun-e en est au moment où il-elle intervient.

Ticket de parole
Chaque participant-e détient un nombre déterminé de tickets (par exemple trois). A chaque fois que l'on intervient, même brièvement, on doit donner un ticket. Quand on n'a plus de ticket, on n'a plus droit à la parole. On peut également décider d'une durée maximum d'intervention (par exemple 3 mn).

Liste québécoise
Ceux et celles qui n'ont pas encore parlé sont prioritaires sur ceux et celles qui ont déjà pris la parole (préparer sa feuille en deux colonnes : une pour les 1ères prises de parole, et une pour les 2èmes).

Tour de table
Chaque participant-e s'exprime le temps qu'il-elle veut sur le sujet du débat, à tour de rôle, jusqu'à ce que tout-es les participant-es aient pris la parole.

Variante : Double tour de parole
Chacun-e prépare par écrit en quelques lignes une définition ou une vision du thème abordé. Une fois cela terminé, chacun s'exprime à tour de rôle en écoutant les autres. Puis vient le 2ème tour de parole ou chacun-e donne un écho à ce qu'il-elle vient d'entendre en répondant à une question du type : « *Enrichi-e par les autres, quelle ma nouvelle vision ou ma nouvelle définition du thème ?* »

Le speed-dating

Cette technique invite à la prise de parole pour tou-tes en créant l'éclatement du groupe « *plénière* ». Elle favorise l'esprit de synthèse en invitant chacun-e à « *aller à l'essentiel* ».

Déroulement : l'animateur-rice installe deux cercles de chaises identique (le deuxième cercle est à l'intérieur du premier). Chaque cercle est constitué d'un nombre de chaises égal au nombre de participants / 2. Les chaises du premier cercle sont retournées vers les chaises du deuxième cercle. Une fois le groupe réuni, l'animateur-rice fait asseoir la 1/2 du groupe sur les chaises du cercle intérieur et l'autre moitié sur les chaises du cercle extérieur. Des binômes, des face-à-faces sont ainsi constitués (chaque personne assise sur une chaise du cercle intérieur se retrouve face à une personne assise sur une chaise du cercle extérieur).

L'animateur-rice énonce ensuite les consignes : il va falloir échanger autour du sujet énoncé (lié à la formation) pendant 6 mn avec votre binôme. Une fois la consigne lancée, il-elle annonce le démarrage de la première ronde de parole. A l'issue des 6 mn, par un retentissement de cloche, il-elle annonce la fin et demande à chaque participant-e assis-e dans le cercle extérieur de se déplacer sur la chaise qui se trouve à sa gauche. De nouveaux face-à-face sont ainsi constitués. Démarre alors la deuxième ronde et ainsi de suite jusqu'à la dernière ronde de parole (selon le temps dont on dispose et selon l'endurance du groupe, 4 à 6 rondes de paroles peuvent être organisées).

A l'issue des différentes rondes de parole, l'animateur-rice distribue alors un grand carton à chaque participant-e en demandant d'y noter l'idée principale qu'il-elle retient de l'ensemble des échanges. Une fois l'idée notée sur le carton, chacun-e présente en grand groupe son idée « *fondamentale* ». Une discussion en grand groupe ou en petits groupes (5-6 personnes) est alors lancée autour du sujet.

Remarques : cette technique ne constitue pas une activité complète mais une étape préalable à une démarche de formation plus globale. Elle vise à lancer les discussions sur le sujet traité dans le cadre de la formation et appelle donc à d'autres étapes à posteriori.

Il peut être judicieux de présenter le sujet d'une manière polémique. En utilisant le style polémique, la discussion risque d'être plus animée, et les participant-es seront amené-es à se positionner. Exemple : plutôt que de poser la question « *qu'est-ce que l'animation socioculturelle selon vous aujourd'hui ?* », on peut proposer l'intitulé suivant : « *l'animation socioculturelle, ça sert à organiser la paix sociale… êtes-vous d'accord avec cela ?* ».

Après un certain nombre de rondes de paroles, la monotonie et l'usure peuvent s'installer dans le groupe… l'animateur-rice doit donc être vigilent-e afin de détecter d'éventuels signes de lassitude dans le groupe et éviter ainsi « *la ronde de trop* ».

Le débat mouvant

Cette technique poursuit le désir de comprendre les tenants et les aboutissants d'une thématique en un temps court pour mettre « *à niveau* » tou-tes les participants.

Déroulement : l'équipe de formation prépare des affirmations clivantes, c'est-à-dire des phrases simples résumant une position sur un sujet dont on suppose qu'elle divisera le groupe en « *pour* » et « c*ontre* ». Exemple : *être animateur-rice, c'est accepter d'être neutre*. L'animateur-rice rassemble les participant-es debout et groupés et propose l'affirmation en enjoignant les participant-es à choisir leur camp par rapport à une ligne au sol divisant l'espace en 2 parties devant l'animateur-rice : *je suis d'accord avec cette affirmation* ou *je suis en désaccord avec cette affirmation*.

L'animateur-rice laisse 1 mn à chaque participant-e pour choisir son camp puis explique que chaque camp aura alternativement la parole pour exposer un argument. Les personnes convaincues peuvent changer de camp, et sans honte, vu que possiblement beaucoup souhaiteraient se mettre en milieu, les choses n'étant pas noires ou blanches. Les personnes ne pourront prendre la parole qu'une seule fois. Et l'animateur-rice n'a ensuite plus qu'à distribuer la parole et couper le débat mouvant une fois le temps écoulé (ou lorsque toutes les personnes d'un même camp se seront exprimées ou bien encore quand les arguments commenceront à se répéter).

Remarques : il est possible de laisser un temps de préparation en petits groupes dans chaque camp avant l'échange entre les 2 camps. Cela peut permettre à chacun-e d'avoir des arguments à donner. Cela créé en même temps une cohésion au sein de chaque camp . Une autre possibilité consiste à écouter d'un bloc tous les arguments préparés par un camp puis par l'autre puis se réunir à nouveau au sein de chaque camp pour fournir réponses et questions face aux arguments du camp d'en face.

Un débat mouvant peut ainsi devenir une méthode d'animation de grands groupes sur des temps de plusieurs heures permettant d'alterner petits groupes et grand groupe et de réfléchir ensemble à une situation complexe, voire ensuite de faire des propositions, voire même d'aller vers un arbitrage des propositions (voir chapitre consacré aux « *outils pour prendre des décisions* »).

Variante :
La rivière du doute

Elle consiste à ajouter un espace au centre pour ceux et celles qui ne parviennent pas à prendre position sur une berge ou une autre. Chaque berge cherche alors à convaincre les personnes prises au doute.

La plaidoirie

Il s'agit par cette technique de se questionner sur un concept (exemples : *l'animation socioculturelle, le projet, le développement local, le programme d'activités* etc.) afin de démontrer sa pertinence mais aussi les contraintes reliées à son déploiement. Cette technique, dans sa configuration, est non sans rappelé « *le débat mouvant* » (voir fiche précédente) à la différence qu'ici, les participant-es ne choisissent pas leur camp. Celui-ci leur est imposé afin de leur permettre de s'interroger sur un ensemble d'arguments (le plus large possible), y compris ceux qu'il-elles ne défendraient pas en temps normal. En simulant un procès, les participant-es prennent rapidement leur rôle au sérieux ce qui les pousse à développer un argumentaire solide pour défendre leur position.

Déroulement : l'animateur-rice sépare les participant-es de la façon suivante :

Le jury (3 à 5 personnes) : il met en lumière, à la fin des délibérations, les arguments les plus importants / percutants qui l'ont influencé. *La couronne* (la 1/2 des participant-es qui restent après la détermination du jury) : elle remet en doute le concept, l'accuse. *La défense* (la 1/2 des participant-es qui restent après la détermination du jury) : elle défend la pertinence du concept. *Le juge* : dans ce rôle, l'animateur-rice se contente de donner les tours de parole et d'être le-la gardien-ne du temps.

NB : Cette détermination des rôles et des statuts est totalement arbitraire. Ainsi, une personne qui accorde beaucoup de crédit au concept ainsi « *jugé* » peut se retrouver à devoir en faire le procès… et inversement. Si l'exercice est déstabilisant pour certain-es, il n'en demeure pas moins très pédagogique : il nous permet d'interroger nos « *cela va de soi* » !

Une fois les rôles et statuts attribués, la couronne et la défense travaillent chacune de leur côté pendant une dizaine de mn afin de préparer la cause. Couronne et défense doivent trouver un maximum d'arguments afin de convaincre le jury d'adopter leur point de vue. Pendant ce temps, le jury peut éventuellement se choisir des critères afin d'évaluer les arguments qui leurs seront présentés par la couronne et la défense.

Arrive ensuite l'étape du procès. A tour de rôle, la couronne et la défense prennent la parole. Il est demandé à chaque camp de ne développer qu'un seul argument pour chaque prise de parole… Le déroulement est donc le suivant : *la couronne développe un premier argument, puis c'est au tour de la défense, puis de nouveau la couronne, puis la défense* etc.

A l'issue des différentes plaidoiries, le jury dispose de quelques minutes pour délibérer. Le jury rend ensuite publiquement son verdict afin de déterminer les arguments qui leur sont apparus les plus convaincants (à la fois par la couronne et par la défense).

Une discussion rétroactive animée par l'animateur-rice est ensuite organisée avec l'ensemble des participant-es. Durant cette discussion, les participant-es sont invité-es à s'exprimer sur les enseignements que l'on peut tirer quant au concept : sa pertinence, ses limites...

Le bocal à poissons

Cette technique poursuit le désir d'entraîner chacun-e à la prise de paroles mais aussi à l'écoute. Il s'agit pour cela de créer des statuts de parlant-es et d'écoutant-es.

Déroulement : par cette technique du bocal à poissons, les participant-es écoutent sans commentaire tout d'abord, les opinions ou les arguments d'un autre groupe sur un thème donné. Pour cela, l'animateur-rice propose aux participant-es de se séparer en 2 groupes de même nombre (groupe 1 et groupe 2). Il-elle invite le groupe 1 à prendre part à un cercle intérieur (chaises disposées en rond) et le groupe 2 à s'asseoir sur les chaises du cercle extérieur. Le groupe 1 se retrouve donc au centre, entouré par le cercle représenté par le groupe 2. Le groupe 1 symbolise « *l'aquarium* » et le groupe 2 « *les observateur-rices* ».

L'animateur-rice lance alors une question en lien avec le thème de la formation. Le groupe 1 débat alors de cette question. Les observateur-rices écoutent les échanges d'arguments mais n'ont pas le droit d'intervenir. A l'issue du débat, les observateur-rices sont invité-es à réagir sur ce qu'il-elles ont entendu : *qu'ai-je compris de ce débat ? Quels étaient les accords ? Les désaccords ? Et moi qu'est-ce j'en pense ? Avec quoi je suis d'accord ? Avec quoi je ne suis pas d'accord ?*

Dans un nouveau temps, on inverse les rôles. Le groupe 2 prend place dans le cercle intérieur et le groupe 1 dans le cercle extérieur. L'animateur-rice lance alors une nouvelle question sur laquelle le groupe 2 va débattre avant que les observateur-rices, à l'issue du débat, ne partagent leurs réactions.

Remarque : dans certains cas, des membres du groupe situé dans le cercle extérieur peuvent être invité-es à rejoindre l'aquarium pour contribuer à la discussion. Cela peut se faire par exemple dans les cas où les débats dans le groupe s'assèchent et nécessitent d'être réactivés. L'animateur-rice peut également poser ce droit dès le démarrage du temps : *quand vous voulez, en tant qu'observateur-rices, vous pouvez intégrer l'aquarium*.

Gro-débat

Cette technique poursuit le désir de permettre à chacun-e de trouver sa place dans un débat avec un grand nombre de personnes (plus de 20). Elle facilite en outre la réflexion collective et oriente le débat vers l'action collective.

Préparation : choisir les thèmes des différentes tables, aménager l'espace. Sur chacune des tables, le thème est indiqué (exemples : *relations salarié-es / bénévoles ; le financement des associations ; relations aux habitant-es ; l'engagement des jeunes* etc...). Il peut aussi l'être sous formes d'affirmations, type débats mouvants (voir par ailleurs technique du *débat mouvant*) : *les salarié-es sont des bénévoles professionnel-les ; il faut prospecter les fondations privées ; trop peu d'habitant-es connaissent nos actions ; les jeunes s'engageaient plus avant*... ou bien sous forme de question : *à quoi servent les salarié-es ? ; quelle éthique sur nos financements ? ; notre association / structure manque-t-elle de publicité dans le quartier ? ; comment favoriser l'engagement des jeunes ?*

Déroulement : un premier temps de 5 mn consiste à déambuler pour découvrir les thèmes et choisir sa table. Les participant-es ne doivent pas tenir compte du nombre de places : si une table est vide, le thème est supprimé, s'il y a 10 participant-es sur une table, il faut alors scinder le groupe en 2 tables distinctes mais sur le même thème.

Une fois les participant-es installé-es, il ne reste à l'animateur-rice qu'à trouver un système pour que les groupes passent d'une consigne à l'autre au cours de ce GrO-DéBaT. En effet, nous découpons le temps imparti en 4 phases, identiques pour toutes les tables : la première consiste à ce que le groupe réponde à la question : « *c'est quoi le problème ?* ». Il ne s'agit pas d'être d'accord au sein du groupe mais de lister l'ensemble des problèmes vu au travers du thème. Puis une deuxième phase intitulé « *dans l'idéal ?* », une troisième nommée : « *vos propositions ?* » et une quatrième, optionnelle, consistant à choisir une des propositions émises à la troisième phase et à réfléchir à sa mise en œuvre concrète. Un temps de 15 mn par phase nous semble un minimum, l'idéal se situant autour de 30 mn par phase.

Un temps de retransmission peut ensuite être proposé en plénière. Afin de ne pas être fastidieuse, la retransmission ne peut porter que sur la 3ème et/ou la 4ème étape… Ou alors se faire selon la consigne : ne retenir qu'une idée de chacune des étapes (chacune des idées devant être en lien).

Caucus 4-6

Cette technique invite au partage des perceptions et des informations afin de débroussailler un sujet dans un groupe pouvant être important (de 16 à plusieurs dizaines de personnes). Elle permet de plus de créer un climat convivial propice à une délibération plus approfondie (principe de brise-glace).

Déroulement : l'animateur-rice explique au groupe que le caucus 4-6 a pour but de faire un brassage d'idées autour d'un sujet cibler et de rencontrer différentes personnes. Il-elle spécifie également que la 1ère ronde durera 10 minutes et que les autres seront plus courtes. A la fin de chaque ronde, précise-t-il-elle encore, les participant-es devront se répartir sur de nouvelles tables. Il n'y a pas de nomination de secrétaire pour rapporter les idées durant les rondes de caucus : les gens sont libres de prendre des notes s'ils-elles le souhaitent.

Le groupe est divisé en 4, 5 ou 6 groupes (si 20 personnes seulement, 4 groupes suffisent). L'animateur-rice présente le sujet d'échange et annonce le départ de la 1ère ronde de caucus. Les participant-es effectuent quatre à six rondes de caucus autour du même sujet. La durée des rondes diminue à chaque fois (1ere ronde = 10 minutes, 2e ronde = 8 minutes, 3e ronde = 7 minutes, 4e ronde = 6 minutes, 5e ronde = 5 minutes, 6e ronde = 4 minutes). Une minute avant la fin de chaque ronde, l'animateur-rice annonce : « *Dernière minute de discussion* ». A la fin de la ronde, les participant-es se lèvent et s'éclatent sur différentes tables. Après six rondes, les idées commencent à être redondantes et l'énergie se dissipe. Selon le temps dont on dispose, la durée des rondes peut être réduite… par contre, il est important que la durée des rondes diminue à chaque fois.

Quand les rondes sont terminées, l'animateur-rice réunit les personnes et leur demande de réfléchir à ce qui les a marquées durant les rondes de caucus. Il-elle distribue à chacun-e une enveloppe contenant deux morceaux de papier de couleurs différentes. L'animateur-rice invite chaque participant-e à nommer sur les papiers un élément soulevé lors des tables rondes, qu'il-elle juge fondamental (papier « *idée forte* ») et une proposition (ou une mise en perspective) qu'il-elle souhaite soumettre au groupe (papier « *proposition* »).

L'animateur-rice amorce ensuite le temps où les participant-es vont pouvoir partager leur idée forte puis leur proposition. Cet échange en grand groupe dure de 30 à 45 mn. Il pourrait être plus long, mais l'objectif reste de débroussailler un sujet et non d'en faire un tour exhaustif.

Remarques : cette technique ne constitue pas une activité complète, mais une étape préalable à une démarche plus élaborée.

Nous vous conseillons d'aménager l'espace afin que les participant-e soient réuni-es en cercle ou en « *U* ». A l'instar de la grande majorité des techniques de débat, il est important que tout le monde se voit.

Le World-Café

Cette technique s'inscrit dans un processus créatif qui vise à faciliter le dialogue constructif et le partage des savoirs et des idées. Ce processus reproduit l'ambiance d'un café dans lequel les participant-es débattent d'une question ou d'un sujet en petits groupes autour de tables.

Déroulement : l'animateur-rice invite les participant-es à s'installer sur les chaises disposées autour de différentes tables (6 personnes environ par table) puis énonce le déroulement : *durant ce World-Café, vous allez analyser une question en discutant au sein de petits groupes pendant plusieurs rondes consécutives de 20 à 30 minutes*. Les participant-es changent de table après chaque séance afin de « *féconder* » leurs discussions avec les idées émises à d'autres tables. Trois à quatre rondes peuvent être organisées… Au-delà, le principe risquer d'instaurer une monotonie et de provoquer l'usure des participant-es. L'événement se termine par une assemblée plénière qui reprend les idées et les conclusions principales. Une fois le principe et le déroulement énoncés, l'animateur-rice communique la question sur laquelle les différents groupes commencent alors à débattre.

Le World-Café nécessite plusieurs rôles :

Un-e animateur-rice est nécessaire. Son travail consiste à vérifier que les directives relatives au dialogue et à la participation sont bien respectées, moins dans leur forme particulière que dans leur esprit. L'animateur-rice soutient, impulse et valorise la parole des différent-es participant-es.

Il faut également un-e « *hôte* » par table. Cette personne reste à la table lorsque les autres partent et accueille les nouveaux et nouvelles venu-es des autres tables. Ce rôle peut être tournant d'une ronde à l'autre (l'hôte de la table 1 peut changer entre la 2ème et la 3ème ronde). Cette personne, au démarrage d'une nouvelle ronde, résume en quelques mots les idées fortes de la conversation précédente pour permettre aux autres participant-es d'établir des liens et de développer les idées issues de leurs tables respectives.

Remarques : un temps de socialisation et de discussion en plénière est indispensable. Celui-ci peut se faire à partir des retransmissions faites par les différent-es hôtes ou à partir d'une question ouverte posée à l'ensemble des participant-es : *que retenez-vous comme idées principales suite à vos différents échanges* ? Dans les deux cas, la discussion s'engage dans le groupe plénier. Le rôle de l'animateur-rice sera de parvenir à conclure l'échange à un moment donné. Un bon débat est en effet un débat qui sait se terminer… pour mieux se reprendre ultérieurement bien sûr !

Le World-Café est une technique de débat très appréciée des groupes en règle générale. La mise en mouvement qu'elle permet, le brassage des idées et des personnes sont les points forts particulièrement plébiscités par les participant-es.

Le Forum ouvert

Cette technique permet à des groupes de moyenne et de très grande taille (de 20 à 200 voir plus) de confronter des représentations sur un sujet. Elle invite à une expression sur un mode mêlant formel et informel.

Le forum ouvert est entre autre inspiré de ses expériences africaines (*l'arbre à palabres*) pour développer une méthode qui est à la fois simple et dynamique. Il permet à des participant-es de planifier eux-elles-mêmes la façon dont il-elles vont y participer : *libres de leur emploi du temps et de leurs allers et venues, il-elles construisent leur grille horaire, proposent des sujets de discussion et participent à ceux qui les intéressent*. L'événement évolue donc au rythme des cercles de discussion qui se font et se défont...

Déroulement : le forum démarre par la réunion de tou-tes les participant-es dans une même salle. On procède alors à un brainstorming autour des attentes des participant-es et des sujets qu'il-elles aimeraient traiter. Des problématiques et axes de réflexion sont alors identifiés et validés par l'assemblée.

Des salles sont ensuite ouvertes, chacune proposant une discussion sur un des axes retenus (noter la problématique sur une feuille accrochée à la porte d'entrée). Des rondes de discussion vont alors se lancer dans chacune des salles. Le groupe est chargé de l'animation de la discussion (principe d'autorégulation). Pour laisser des traces aux discussions, une feuille « *compte-rendu* » est disposée dans la salle. Une personne se propose de prendre des notes (les grandes idées simplement) ; si celle-ci quitte la salle (désireuse par exemple de prendre part à une autre discussion dans une autre salle), une personne prend le relais de la prise de notes.

Il est à noter que tout le monde (y compris celui ou celle qui prend les notes, y compris celui ou celle qui a fait la proposition de thème lors du brainstorming) peut quitter la salle à tout moment pour aller dans une autre salle discuter d'un autre thème. Le principe de « *l'aller-venu* » est même encouragé. Cette animation peut se dérouler sur un temps compris entre 2 heures et une journée complète.

Le forum ouvert est régi par 4 règles d'organisation :

1/ les personnes qui se présentent sont les bonnes

2/ Ce qui arrive est la seule chose qui pouvait arriver

3/ Ça commence… quand ça commence

4/ Quand c'est fini, c'est fini !

La loi de participation qui prédomine est celle-là : si vous n'apprenez plus ou ne contribuez plus, si vous n'attribuez plus de sens à la discussion, passez à autre chose !

Les ambassadeur-rices

Cette technique vise à faciliter le dialogue et le partage de savoirs de façon croisée. Ce processus encourage le traitement d'un même sujet au travers de différents angles d'attaque. Elle facilite de plus la communication et l'expression de chacun-e dans des groupes de plus de 15 personnes par la répartition en sous-groupes.

Déroulement : l'animateur-rice problématise un sujet en tentant de dégager 3 ou 4 questions-clés de ce sujet ainsi problématisé. Ces questions sont rédigées à l'écrit et seront remises ultérieurement à chaque ambassadeur-rice (une question par ambassadeur-rice).

Les participant-es réuni-es, l'animateur-rice sépare le groupe en 3 ou 4 sous-groupes. Des ambassadeur-rices sont ensuite invité-es à se porter volontaires. L'animateur-rice explique avant cela le rôle des ambassadeur-rices : *animer les discussions dans les sous-groupes*. Il précise qu'il leur faudra en tant qu'ambassadeur-rices ne pas dévoiler immédiatement les productions des sous-groupes précédents.

L'animation à proprement dite démarre alors. Chaque ambassadeur-rice se voit remettre une question (par écrit) et est missionné-e pour travailler sur cette question. Il-elle se déplace d'un sous-groupe à l'autre, conservant toujours le même sujet de questionnement. L'ambassadeur-rice expose son questionnement, et pose différentes questions aux participant-es. Il-elle prend des notes dans chaque sous-groupe sans révéler immédiatement la production du ou des sous-groupes précédents. Les ambassadeur-rices changent de sous-groupe au bout de 15 à 20 minutes. Par ce système de rotation, l'ensemble des participant-es travaillent durant la séance sur l'ensemble des questions et des sujets de réflexion. Pendant ce temps, l'animateur-rice contrôle le temps et observe les dynamiques des sous-groupes pour ajuster si besoin la durée de la dernière voire de l'avant-dernière ambassade (*voir remarque ci-dessous*).

L'ensemble des rotations s'étant déroulé, chaque ambassadeur-rice réalise une synthèse finale des productions des sous-groupes et la présente en plénière. Une discussion-débat en grand groupe peut avoir lieu à l'issue des différentes présentations. Durant cette discussion-débat, l'animateur-rice peut être amené-e à faire une synthèse générale des points essentiels et à compléter des informations si besoin (complément d'apports par exemple).

Remarque : cette technique, particulièrement participative, peut entraîner une fatigue, surtout lorsque les groupes abordent les derniers thèmes. Dans ce cas, il est possible de réduire le temps imparti à la dernière voire à l'avant-dernière ambassade (si 4 groupes) pour éviter tout phénomène de lassitude.

Le débat à 3 couleurs

Il s'agit par cette technique d'inviter au débat et à l'expression en s'entraînant à identifier les différents registres de paroles : *se situe-t-on dans le partage d'expériences (savoirs empiriques également appelés savoirs chauds*) ? Ou bien dans l'apport de concepts (savoirs théoriques également appelés savoirs froids*) ? Ou bien encore dans la formulation de propositions ?* Par cet entraînement, nous visons à faire prendre conscience aux participant-es que l'analyse de nos savoirs expérientiels (autrement dit le croisement des savoirs froids et des savoirs chauds) permet de faire émerger des pistes de transformation et de changement. En effet, la rencontre d'un savoir froid et d'un savoir chaud, au cœur d'une démarche d'éducation populaire, ne crée pas un savoir tiède mais un savoir utile pour l'action !

Déroulement : chaque participant-e se voit remettre 3 cartons de couleurs différentes : *vert, jaune, rouge* par exemple. Une question inductrice est alors lancée par l'animateur-rice. Exemple : *dans quelle mesure l'éducation nouvelle favorise-t-elle davantage les apprentissages que la pédagogie traditionnelle ?* D'autres questions pourront être lancées au cours du débat : *quels outils de l'éducation nouvelle vous paraissent pertinents à promouvoir pour favoriser la coopération dans un groupe ?* Etc.

Une fois la question posée, la discussion démarre. Pour prendre la parole, la personne doit se munir d'un carton caractérisant le registre de sa prise de parole. Elle lève alors son carton et le garde levé tout au long de sa prise de parole. Parfois, il lui sera nécessaire de lever deux cartons… sa prise de parole embrassant simultanément deux registres de paroles :

Vert : *je voudrais évoquer une situation vécue, une expérience, une anecdote… je souhaiterais faire partager tel vécu et apporter tel témoignage d'expérience.*

Rouge *: je voudrais livrer tel concept, tel élément théorique… j'aimerais apporter au débat une analyse conceptuelle.*

Jaune *: il me vient telle idée de mise en œuvre, d'action et d'expérimentation… j'aimerais faire une proposition.*

Durant le débat, l'animateur-rice tient un rôle de facilitateur-rice (*reformule, synthétise, encourage les prises de parole*…). Il-elle peut également faire des apports, relancer le débat par de nouveaux questionnements, inviter les participant-es à rebondir sur un propos.

Remarque : cette technique peut également se faire dans le cadre d'une analyse documentaire… à la suite par exemple d'une projection de film, d'une lecture d'article, d'une exposition de photos etc.

* Les savoirs « *chauds* » sont les savoirs populaires, savoirs politiques, savoirs de l'expérience… Les savoirs « *froids* » sont les savoirs théoriques, distanciés, conceptuels. L'ambition de nos formations d'éducation populaire est celle d'un croisement qui n'est que rarement autorisé, rarement organisé : le croisement des savoirs froids et des savoirs chauds !

Boule de neige… pour discuter

Par une discussion et un débat traversé de contradictions, cette technique permet d'obtenir un positionnement de groupe sur un sujet dans un délai relativement bref. Elle permet à chacun-e, et surtout aux plus timides, d'émettre ses idées dans un grand groupe, d'échanger correctement et de s'approprier un ensemble d'idées.

Déroulement : l'animateur-rice invite chaque participant-es à définir une thématique en 4-5 idées (ou 4-5 mots-clés) sur un temps très court (3-4 mn). Exemple : *vous allez définir l'éducation populaire en 5 idées clés*. Une fois cette première étape achevée, les participant-es doivent former des binômes. Par 2, il-elles doivent alors se mettre d'accord pour retenir 5 idées parmi les 10 idées ainsi réunies (les 5 idées de la première personne + les 5 idées de la deuxième personne). Ce temps dure quelques mn puis les participant-es doivent se mettre par 4 (fusion de 2 binômes) puis par 8. La consigne reste la même : *vous devez parvenir à trouver un consensus pour ne retenir que 5 idées.*

Lorsque les groupes de 8 sont parvenus à retenir leurs 5 idées, chaque groupe (pour un groupe de 16 participant-es, il y aura 2 groupes de 8.. pour un groupe de 24, il y en aura 3 etc.) désigne une rapporteur-rice qui sera son porte-voix. Les différent-es rapporteur-rices se retrouvent alors pour négocier au nom du groupe les idées définitives qui seront la base du groupe. Au cours de cette négociation, les autres membres du groupe sont réuni-es autour des rapporteur-rices et écoutent la discussion.

Une fois les 5 idées retenues, un temps complémentaire est proposé (cette technique en effet ne peut se suffire à elle-même). Ce temps peut se réaliser soit sur un plan théorique (*alimentation conceptuelle autour des 5 idées retenues*) soit sur un plan opérationnel (*définition des moyens et des modalités de mise en œuvre pédagogique de ces 5 idées*).

Variante :
Boule de neige... pour décider

Cette technique est alors utilisée pour prendre une décision et pourrait ainsi être présentée dans le chapitre 9 de ce manuel : « *des outils pour décider* ». Différentes propositions sont faites sur un projet donné (exemple : *quel sera le programme de la dernière journée de formation ?*). Selon le même procédé, les participant-es retiennent 3 à 5 propositions concrètes… jusqu'à la décision finale.

Le carrefour

Cette technique encourage l'expression et la discussion dans des groupes restreints. Elle repose sur cette idée largement diffusée dans l'éducation nouvelle : *la formation de petits groupes de discussion facilite la prise de parole*.

Déroulement : un thème est choisi au préalable par l'animateur-rice ou par le groupe de participant-es (utiliser alors la technique du brainstorming par exemple pour recenser les envies de discussion des participant-es). A partir de ce thème, l'animateur-rice tente de formuler une problématique qui sera soumise à l'ensemble du groupe. Le groupe se scinde alors en plusieurs sous-groupes, qui explorent le sujet et tentent d'apporter des éléments de réponses à la problématique.

Chaque groupe prend soin en début de temps de désigner un-e animateur-rice de discussion, un-e rapporteur-euse ainsi qu'une personne chargée de veiller au respect du « *timing* ».

Après un certain temps d'échange et de discussion, les différents groupes se retrouvent en séance plénière pour entendre les rapports. Une personne (l'animateur-rice ou un-e participant-e de la formation… mais cela peut aussi se faire en binôme ou en trinôme) réalise à l'issue de ces rapports une synthèse.

Remarques : grâce à cette technique d'animation, les échanges sont facilités car le nombre de participant-es par sous-groupe est restreint. Aussi est-il intéressant qu'il n'y ait pas plus de 6 participant-es par groupe.

Il faut veiller à ce que les locaux soient suffisamment nombreux pour accueillir les différents sous-groupes qui se formeront (un groupe par pièce pour éviter les « *brouhahas* » intempestifs et favoriser ainsi l'attention et la concentration de tou-tes).

Banque de questions

Cette technique poursuit le désir d'aborder une multitude de sujets sur un thème donné tout en facilitant l'expression de chacun-e.

Déroulement : l'animateur-rice invite les participant-es à écrire individuellement sur des papiers leurs questions, pour construire une banque de questions. Il leur est demandé de n'inscrire qu'une seule question par papier. Une fois les questions formulées, des sous-groupes se forment pour répondre sur un temps défini aux différentes questions. Ce temps peut s'animer avec la technique du *carrefour* (voir page précédente) ou du *Philip 6X6* (voir page suivante).

Avant de lancer les groupes dans la discussion, il faut décider de plusieurs choses : *souhaite-t-on utiliser tous les bouts de papier ou non ? Le temps nous est-il compté ou non ? Tous les papiers sont-ils utilisés ou pas ?* Si la réponse est non, *comment décide-t-on des papiers que l'on va traiter ? Par tirage au sort ? Par tri et hiérarchisation selon les questions qui nous inspirent le plus ? Est-ce que ce sont les petits groupe ou le grand groupe qui décident des questions à traiter (en invitant par exemple chacun-e à mettre 3 bâtons en face de ses choix sur une affiche récapitulant tous les papiers) ?*

Après le traitement des questions par les différents groupes, il peut être intéressant d'avoir un temps de retransmission. Il faut toutefois penser à limiter ce temps de retransmission (1 minutes par groupe et par question par exemple) afin de ne pas rendre ce temps ennuyeux et soporifique !

Remarque : cette technique de la banque de question peut être utilisée sans travail ultérieur spécifique de « *réponses aux questions* » ! *On pose les questions mais on n'y apporte pas de réponses*… En effet, on peut par exemple utiliser cette technique en préambule d'une conférence ou d'une projection d'un documentaire ou encore en introduction d'un colloque en demandant aux participant-es de livrer à l'assemblée une question après 10 mn d'échanges en groupe de 3. Ces questions peuvent alors être collectées mais personne n'y répondra. Bien que ne faisant pas l'objet d'un traitement spécifique, cette collecte de questions présente un intérêt non-négligeable : elle met les cerveaux des participant-es en mode « *On* » (prononcer avec l'accent anglais) et c'est justement l'absence de réponses qui suscite la curiosité pour la suite !

Elle peut également être utilisée lors d'une intervention d'une personne dite « *spécialiste* » ou « *experte* » d'un sujet. On établit une banque de questions à laquelle la personne tentera de répondre au cours de son allocution.

Philip 6X6

« *Un 6 x 6, c'est 6 personnes qui se parlent pendant 6 minutes* »

Cette technique d'animation a été mise au point en 1948 par J. Donald Phillips, ancien professeur d'éducation des adultes au Collège d'État du Michigan. Le *6 x 6* est une méthode d'animation qui introduit de la participation dans une assemblée pouvant être nombreuse (20 à 80 personnes) Faute de temps ou de pouvoir faire un tour de table, on propose à chacun-e de s'exprimer au sein d'un petit groupe et de croiser ses représentations du sujet avec les autres.

Le *6 x 6* peut servir à plusieurs choses : *discuter sur un sujet donné mais aussi formuler des questions en introduction à un exposé ou un débat, chercher une ou quelques réponses à une question posée, formuler des des avis ou des propositions suite à une intervention, digérer une intervention* (sans restitution).

Déroulement : les participant-es sont réuni-es dans une même salle. Il-elles tournent leur chaise pour constituer un cercle qui parle à mi-voix, dans une sorte de « *bulle* ». L'animateur-rice lance une question sur laquelle chaque groupe se penche pendant 6 minutes. S'il y a une retransmission en grand groupe, le groupe commence par désigner un-e rapporteur-rice qui exprimera les conclusions ou questions du groupe.

Lors de la retransmission, les apports des différents groupes peuvent être notés sur un tableau de papier, cela allonge le temps de restitution mais permet d'avoir une vision d'ensemble des contributions. Chaque groupe dispose alors d'1 mn maximum pour faire sa retransmission.

Après la mise en commun, l'animateur-rice (ou une autre personne) peut réaliser une synthèse finale avec l'aide si possible d'un support visuel (*tableau, feuille de papier, diaporama* etc.).

Remarques : la technique ne comporte pas nécessairement une seule séance de travail. Il est parfaitement concevable de reconduire la procédure pour approfondir certains aspects. Ainsi, au cours d'une retransmission, une nouvelle problématique émerge et on propose aux participant-es de s'en emparer au cours de nouvelles discussions en *6X6*.

Il est possible d'assouplir la technique en la faisant durer un peu plus de 6 mn, mais il ne faut pas dépasser 15 mn car la proximité dans une même salle peut être un frein à la réflexion si celle-ci se prolonge de trop. Au delà, il faut envisager un atelier de type « *carrefour* » (technique présenté dans les pages précédentes), où les groupes sont répartis dans des salles séparées.

Le débat en étoile… pour discuter

Cette technique permet d'avoir une discussion au sein d'un groupe relativement important (jusqu'à 50 personnes) en croisant le maximum de regards tout en privilégiant les discussions en groupes restreints.

Déroulement : on forme des groupes de 5 à 7 personnes (selon la taille du groupe plénière, il peut y avoir de 3 à 8 sous-groupes). Ceux-ci sont disposés dans différents espaces de la salle. La disposition globale des différents groupes forme une étoile, chacun des groupes constituant une pointe de l'étoile. L'animateur-rice lance alors une problématique sur laquelle les participant-es sont invité-es à se pencher.

Chaque groupe débat de la problématique en tentant de dégager des éléments d'analyse et de compréhension. Cette discussion dure entre 20 et 30 mn. A l'issue de la discussion, une personne « *interface* » par groupe (désignée en début de discussion) est invitée à rejoindre une table centrale. Les différentes « *interfaces* » sont ainsi regroupées au cœur de l'espace et expriment la synthèse de leur groupe. Pendant ce temps tou-tes les autres participant-es écoutent attentivement, prennent des notes et ne réagissent pas. A l'issue de ce temps de synthèse, qui peut durer entre 10 et 20 mn, chaque interface retourne dans son groupe.

Une nouvelle personne « *interface* » est alors désignée et la discussion reprend pendant 20 à 30 mn. Cette discussion vise à approfondir l'analyse en tenant compte des éléments d'analyse et de compréhension renvoyés par les autres groupes via leur représentant-e « *interface* ». A l'issue de la discussion, une synthèse avec les personnes « *interfaces* » des différents groupes est de nouveau organisée au centre de l'espace pendant 10 à 20 mn. Puis on refait une dernière fois l'exercice de manière à ce que 3 rondes de discussions (et autant de synthèse par les personnes « *interfaces* ») puissent avoir lieu.

Remarques : La 3ème et dernière ronde de discussion peut porter sur la formulation de propositions concrètes : *au regard de nos analyses, quelles propositions susceptibles de provoquer une transformation sociale pouvons-nous faire collectivement ?*

A l'issue du *débat en étoile*, un temps d'apports théoriques peut également être proposé par l'animateur-rice. Ce temps d'apports veillera alors à s'appuyer sur des éléments qui ont été mis en discussion et pointés par les différents groupes.

Variante :
Le débat en étoile… pour analyser des situations

Ainsi utilisée pour analyser des situations, cette fiche pourrait tout à fait figurer dans le chapitre 8 de ce manuel : « *des outils pour analyser des situations* ». On sélectionne tout d'abord une situation problématique rencontrée par un-e participant-e puis chacun des groupes se penche sur cette situation avec des retransmissions intermédiaires en interface.

Étude de cas

L'étude de cas (également appelée « *cas pédagogique* ») est un outil de formation et d'apprentissage stimulant qui vise, à travers une situation concrète, à développer l'intelligence collective, à faire débattre, à développer l'imagination des participant-es quant à l'élaboration de scénarios d'intervention. Pour cela, les participant-es sont invité-es à s'impliquer dans une démarche de réflexion et de discussion active.

Déroulement : l'animateur-rice élabore en amont les études de cas sur lesquelles il-elle souhaite faire se pencher les participant-es. Le cas est la description ou la narration d'un événement réaliste ou réel qui n'a pas de solution type ou préétablie. Il est rédigé à partir de données plausibles inspirées de données recueillies sur le terrain, d'expériences de l'animateur-rice, de lectures documentaires etc. Le cas est traversé de différentes composantes qui doivent être présentées : *situation à étudier, problèmes soulevés, protagonistes impliqué-es dans la situation, événement à l'origine du problème, éléments de contextualisation*. Notons enfin qu'il est présenté sous une forme écrite.

L'animateur-rice présente le cas et donne aux participant-es un temps de réflexion individuelle pour faire leur diagnostic de la situation. Puis des sous-groupes (3 à 5 participant-es) se constituent afin d'analyser la situation au plus près : *les faits* (en argumentant), *les protagonistes* (statuts, rôles, interactions,...), *le/les problème(s), les décisions à prendre* (solutions possibles, leurs conséquences, les solutions choisies parmi toutes celles énoncées), *la conception d'un plan d'action*.

Vient ensuite le temps de mise en commun. Durant ce temps, l'animateur-rice insiste tout particulièrement sur la cohérence du processus (d'élaboration des solutions) plus que sur l'atteinte d'une seule bonne solution (deux groupes peuvent arriver à des solutions différentes, toutes deux applicables et susceptibles d'être efficaces). Il-elle invite pour cela chacun des sous-groupes à argumenter, à justifier ses options. L'animateur-rice propose des synthèse et met en lumière des concepts / notions / théories / principes opérationnels pratiques ou des règles applicables à des cas ou situations similaires. Il-elle apporte enfin une conclusion en restituant les apprentissages à tirer.

Remarque : l'animateur-rice doit éviter d'élaborer des cas vécus par les participant-es (qu'il-elles auraient pu raconter dans le cadre de la formation). De ce point de vue là, l'étude de cas ne peut être confondue avec l'analyse de pratique (voir chapitre 8 de ce manuel consacré aux « *outils pour analyser des situations* »). Cela constitue peut-être d'ailleurs une des limites de cette technique : *l'étude de cas présente une situation donnée en un temps donné et fait figurer des informations qui ne sont pas toujours entièrement transmises ou disponibles* (contrairement aux analyses de la pratique ou de situations éducatives). De ce point de vue, le meilleur des cas ne pourra jamais présenter toute la complexité des événements réels.

En page suivante, des exemples d'étude de cas sont présentés.

Exemples d'étude de cas

Ces études de cas ont été proposés à des stagiaires dans le cadre d'une formation intitulée « *prévention des conduites addictives et animation* ».

Outre que ces études de cas visaient à permettre aux participant-es de confronter leurs points de vue et de constater qu'il n'existe que rarement une réponse évidente et univoque à une situation, elles donnaient l'occasion à l'équipe de formation de transmettre des informations sur le contexte juridique et sur les modes de consommation.

Cas n°1 : un jeune âgé de 16 ans fréquentant habituellement la structure d'animation (type foyer de jeunes) arrive dans ce qui semble être un état d'ébriété pour participer à l'activité qu'un animateur encadre. *Comment en tant qu'animateur-rice jeunesse réagissez-vous face à cette situation ?*

Cas n°2 : en entrant dans une chambre d'ados en séjour de vacances, l'animatrice du groupe surprend les jeunes, âgés de 12 et de 13 ans, fumant des cigarettes allongés sur les lits. *Quelle réaction avoir en tant qu'animateur-rice de colo face à cette situation ?*

Cas n°3 : la directrice de centre de loisirs ados trouve sur le sol des toilettes fréquentées à la fois par les jeunes et les animateurs un résidu de « *joint* » encore fumant. Elle décide d'en parler lors de la réunion d'équipe hebdomadaire qui rassemble son équipe d'animation. Au cours de la discussion, elle constate que plusieurs animateur-rices étaient au courant individuellement que des jeunes fumaient du cannabis dans l'enceinte de la structure. *Comment réagissez-vous en tant que directrice face à votre équipe ?*

Cas n°4 : l'animateur qui est chargé de conduire le minibus dans lequel doivent prendre place les mineurs encadrés ce matin n'a visiblement pas assez dormi et a consommé des substances psychoactives. Vous êtes sa-son collègue.. vous ne participez pas à cette activité mais vous assistez au départ du mini-bus. *Comment réagissez-vous face à cette situation ?*

Cas n°5 : une structure d'accueil de jeunes dispose d'un espace multimédia avec une dizaine de postes informatiques. Un jeune majeur qui fréquente ce lieu passe ses journées à jouer à des jeux en réseau. D'une pratique conviviale au début, il glisse peu à peu vers le jeu excessif et ne maîtrise plus le temps passé. *Devez-vous intervenir en tant qu'animateur-rice jeunesse de cette structure et si oui, de quelle manière ?*

Jeu de rôle

La technique du jeu de rôle est, pour un groupe en formation, une invitation au débat, à la mise à distance des points de vue, à l'identification des freins et des leviers quant aux modalités de mise en œuvre d'une décision. Parce qu'elle confronte les participant-es à des situations concrètes où le facteur « *communication* » s'avère rapidement déterminant, la technique du jeu de rôle permet de sensibiliser des éducateur-rices (au sens générique du terme) en formation à la dimension éminemment relationnelle de leur fonction.

Déroulement : l'animateur-rice présente dans un premier temps les objectifs de la séance et les règles du jeu de rôle : *les participant-es devront interpréter des personnages impliqué-es dans une situation définie au préalable*. Puis, il-elle présente la situation définie en amont de la séance (*voir exemple en page suivante*) et invite des personnes volontaires à camper les rôles des différents protagonistes de la situation lors du jeu de rôle qui va suivre.

Une fois les personnes volontaires déterminées, celles-ci se retrouvent dans une salle voisine et se voient remettre par l'animateur-rice le carton « *personnage* » (un carton « *personnage* » par personne). L'animateur-rice est présent-e pour répondre aux éventuelles questions : *j'ai besoin d'un complément d'informations sur le rôle que je devrai tenir* etc.

Puis vient la mise en situation. Les acteur-rices prennent place au centre de la salle et jouent la situation en question (20 mn environ). Les autres participant-es (qui ne sont pas *personnages* mais *spectateur-rices*) les observent. Dans la mesure du possible, il est souhaitable que un-e ou plusieurs observateur-rices analysent le comportement et les propos d'un-e acteur-rice (une grille peut aider à l'observation et à l'analyse qui suivra).

Une fois la situation jouée, 3 étapes sont successivement animées :

1- Impressions des acteurs-rices : chacun-e dispose de quelques minutes pour présenter son personnage et donner son impression sur la situation jouée.

2- Retours des observateurs-rices : il-elles effectuent une synthèse de leurs observations.

3- Synthèse des éléments-clés et tentative de théorisation : le groupe tente collectivement de dégager quelques principes structurants et rattachables à la thématique de la formation. *Quels enseignements pouvons-nous tirer ? Quels transferts pouvons-nous réaliser dans notre pratique ? Des éléments généralistes (observables et/ou applicables dans n'importe quelle situation) ou, à l'inverse, singuliers (spécifiques à certains situations simplement) peuvent-ils être identifiés ?*

Remarques : l'animateur-rice doit veiller à ce que les commentaires qui suivront le jeu de rôle restent centrés sur le rôle et non sur la personne qui le joue.

Contrairement aux techniques présentées dans le chapitre 8 « *des outils pour analyser des situations* », le jeu de rôle ne met pas en « *jeu* » une situation réelle vécue par un-e membre du groupe (même si des situations similaires ont pu être vécues par le passé).

Exemple 1 d'un jeu de rôle
Les camionneur-euses

La situation se déroule dans une entreprise électroménager et de son service « *transport* ». Malgré les difficultés financières rencontrées par l'entreprise, un nouveau camion (un seul) doit être acheté. Celui-ci ne pourra être conduite que par un-e seul-e camionneur-euse (chaque camion dans l'entreprise est attribué à un-e camionneur-euse et ne peut pas être tournant). La direction (contrairement à ce qu'il s'est produit dans un autre service il y a deux ans) souhaite que les camionneur-euses décident entre eux-elles. Une réunion est ainsi organisée… la décision doit être prise à l'issue de cette réunion. Six personnes participent à cette réunion : Monsieur Dupond, le directeur, Mario, Robert, Yves, François et Sylviane.

Mario
Jeune Italien. Tu es en France depuis quelques années. Tu es dans le besoin et connais des difficultés d'intégration. Tu es jeune et italien de surcroît : tu soupçonnes une certaine forme de racisme à ton égard. Certes, tu a défoncé la porte du camion de Robert. Mais il faut dire que Robert l'avait laissé ouverte dans le garage.

Robert
Cela fait près de 20 ans que tu travailles dans la boite. De camion neuf, tu n'en as jamais eu. Et aujourd'hui tu n'as même plus de porte à ton camion car Mario (ah les jeunes !) te l'a défoncée. Ton camion est mal en point du coup. De plus, maintenant tu es malade (courant d'air) et tu ne voudrais pas être mis en arrêt maladie. Tu soupçonnes l'employeur d'attendre cela pour te mettre à la porte.

Yves
A deux ans de la retraite. Tu souffres d'un grand mal au dos. Tu te démènes comme tu peux dans un travail difficile où tu es amené à porter des colis toute la journée. Ton employeur refuse de te faire travailler dans les bureaux... il considère que c'est un travail de femmes. Le camion doit te revenir. Surtout que dans deux ans, d'autres pourront le reprendre.

François
Syndicaliste. Ce serait logique que ce soit le syndicat qui décide. Ça sert aussi à cela le syndicat ! Ce n'est pas tant que tu souhaites récupérer le camion ; toi ce que tu veux c'est décider. Tu considères que c'est toi le plus informé et donc le plus compétent pour prendre ce type de décision.

Sylviane
Tu as 3 enfants, un mari absent et tu éprouves une grande difficulté à mener de front vie familiale et vie professionnelle. De plus ton camion est pourri (boite de vitesse) et du coup tu arrives souvent en retard. Tu penses par ailleurs que pour l'image de modernité et d'ouverture de l'entreprise ce serait un plus que ce soit une femme qui ait ce nouveau camion.

Exemple 2 d'un jeu de rôle
Le chèque de Walter Gustave

Vous êtes 8 administrateurs-trices de l'association Boris Vian qui œuvre au service des enfants, des jeunes et des familles d'une commune de 3000 habitants située au Bord de la Loire. Vous avez reçu ce matin la lettre suivante dans votre boite aux lettres. Un conseil d'administration étant organisé le soir-même, vous décidez de traiter le sujet lors de la réunion.

Je soussigné, Walter Gustave, des établissements de Gustave Pétrol, déclare faire don de 100 000 euros à votre association, si vous me retournez dans les 24 heures un projet pour votre association que j'ai pris grand plaisir à côtoyer enfant, lors des vacances d'été que je passais chez mes grands-parents.

Ce projet devra répondre à 4 conditions essentielles pour l'octroi de ce don :

1- présenter un intérêt culturel et contribuer au bien-être des enfants de la commune
2- trouver d'autres financements que celui que ma générosité naturelle vous octroie
3- être à mon image, c'est à dire original et empli d'humanisme
4- faire l'unanimité auprès des membres du conseil d'administration

Si vous parvenez à un accord dans les 24 heures, vous recevrez dès demain à titre d'avance la somme de 50 000 €.

Walter Gustave

Faire pour valoir ce que de droit
par authentification de Maître Kobayashi, avocat de Monsieur Walter Gustave

Les administateurs-trices, par l'odeur alléchée, se mettent à l'ouvrage...

Le chèque de Walter Gustave
Les cartes « *personnages* »

Opposant

Prend le contre-pied
Résiste, s'oppose
Contredit, bloque

Vaniteux

Utilise le groupe
pour se faire valoir
Mobilise l'attention sur lui
Cherche à dominer

Constructif

Prend part au contenu
Enthousiaste, créatif
Amorce des idées nouvelles
Donne son point de vue
tout en respectant
l'avis des autres

Organisateur

Introduit la réunion
Facilite le travail du groupe
Reformule, explicite
Propose une méthode
Fait avancer le contenu

Le chèque de Walter Gustave
Les cartes « *personnages* »

Ralentissant

Revient en arrière
Entraîne les membres dans des explications inutiles

Parasite

Manifeste ouvertement un manque d'intérêt
Dévie sur autre chose
S'écarte du sujet ou de l'objectif

Passif

Est présent de corps simplement
Suit en manifestant très peu de réactions
Très nonchalant

Médiateur

Pousse les membres du groupe à l'unité
Veut faire disparaître les conflits
Essaie de trouver les points d'accord

CEMÉA
L'ELAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE

DES OUTILS POUR SE DOCUMENTER ET S'INFORMER

L'arpentage

Cette technique vise à la lecture d'un livre en un temps réduit et ce de façon collective. Elle permet en outre à un groupe d'acquérir des savoirs communs, de s'approprier des références partagées, et donc de sortir des dominations par le savoir. Par cette technique, chacun-e, et surtout les non-lecteur-rices, s'offre l'opportunité et le plaisir de découvrir des pensées, des auteur-rices ou des théories, qu'on ne serait pas nécessairement allé chercher sans cela.

Déroulement : le groupe se choisit en amont le livre à arpenter et en récupère un exemplaire qui ne pourra être rendu. A ce jour, des arpentages ont par exemple été menés autour des livres suivants : *être radica*l de Saul Alinski, *la guerre des classes* de François Ruffin, *le livre noir de l'animation socioculturelle* coordonné par Marion Peyre.

Dans un premier temps, le groupe échange sur ce que chacun-e devine du contenu du livre, par ses propres savoirs ou par l'objet-livre en lui-même (l'épaisseur, l'éditeur, l'impression, les polices, la couverture, l'auteur-rice, le thème...). Les ressentis sont les bienvenus : « *c'est gros, ça doit être chiant* ». Puis vient le moment (difficile pour certain-es…) où le livre va être déchiré en autant de morceaux qu'il y a de participant-es. Chacun-e, en un temps limité (de 5 à 15 mn)* va alors prendre le temps de lire son morceau de livre puis va répondre à quelques consignes définies à l'avance du type : *quelles sont tes impressions de lecture ? Quelles sont les idées fortes qui t'ont marqué-e ? Que retiens-tu particulièrement de ta lecture ? Quelles questions tu te poses après cette lecture ?*

Vient alors le temps des retrouvailles en groupe où chacun-e va pouvoir livrer ses réponses. Ce moment est bien souvent très riche en discussions et en échanges.

Il y a alors évidemment de nombreuses variantes pour se raconter tout cela : il peut y avoir, ou non, une prise de notes de cette discussion, pour faire une fiche de lecture (subjective) de ce livre. Les réponses individuelles peuvent être écrites sur des post-it qui seront ensuite affichés sur des panneaux au fur et à mesure des prises de paroles. Ces dernières peuvent être chronologiques ou bien aléatoires. Il est aussi possible de partager le livre entre des binômes, pour que deux personnes aient lu chaque morceau etc. Chaque équipe d'animation peut construire sa démarche à partir de ces différentes variantes.

Remarque : l'arpentage vise à émanciper d'un rapport au savoir douloureux pour bon nombre d'entre nous (renvoyant aux usages proposés de la lecture à l'école). Une autre variante visant à déculpabiliser les participant-es par rapport à ce vécu douloureux de la lecture, consiste ainsi à faire l'impasse sur la consigne du résumé des idées contenues dans son morceau de livre pour ne se centrer que sur ses propres ressentis de lecture. L'expérience nous montre que cette consigne fonctionne également… là aussi, l'alchimie opère !

* Ce temps de lecture est volontairement court afin de signifier aux participant-es ce qu'on attend d'eux-elles pour la retransmission : *un propos incisif, qui va à l'essentiel, et non un exposé des idées de l'auteur-rice visant l'exhaustivité*.

L'analyse documentaire

Cette technique, en apportant de l'information et en permettant aux participant-es de se documenter sur un sujet donné, vient ouvrir une porte d'entrée à la discussion et à l'échange. Elle constitue de plus un inducteur à l'expression d'opinions sur un sujet ciblé.

Déroulement : l'animateur-rice sélectionne un document en lien avec le sujet de la formation parmi les supports suivants : *émission de radio, film documentaire, film de fiction, article de presse, extrait d'un ouvrage*. Le document est présenté aux participant-es sous forme de projection, diffusion, lecture selon le support choisi.

Après la présentation du support documentaire, l'animateur-rice énonce les différentes questions auxquelles il-elle invite les participant-es à répondre. Une fiche mentionnant ces questions peut être remise aux participant-es. Des sous-groupes sont alors constitués dans lesquels, en s'appuyant sur le support documentaire, les participant-es répondent aux questions posées par l'animateur-rice. Il-elles doivent pour cela extraire les informations issues du support documentaire qui leur paraissent pertinentes et les analyser afin d'esquisser des réponses aux différentes questions.

Une retransmission des analyses des différents groupes est ensuite organisée en plénière. Ce temps est alors propice à l'animateur-rice pour apporter des compléments sur le sujet.

Remarque : le document qui sert de support à la réflexion puis à la discussion doit être choisi avec beaucoup de soin et d'à propos. Il doit être parlant pour l'ensemble des participant-es tout en suscitant différentes interprétations… Par cela, il invite à l'expression et au croisement des subjectivités.

Variante :
L'arrêt sur image

Un document vidéo ou radio est diffusé. Cela peut être une conférence, un documentaire, une émission radio. Chaque participant-e est en possession d'un instrument de musique (*maracas, tambourin, djembé* etc.). A tout moment de la projection / diffusion, chacun-e peut activer son instrument afin d'inviter l'assemblée à débattre sur ce qui vient d'être dit, vu, entendu. Le signal sonore activé, on met le documentaire sur « *pause* » et le débat se lance.

Les participant-es peuvent également activer leur instrument parce qu'un passage du documentaire ne leur paraît pas clair et mériterait des explications. Le groupe est alors appelé en soutien à la compréhension.

Recherche express

Cette technique vise à placer les participant-es dans un travail de recherche active sur un sujet / fait d'actualité. Elle invite chacun-e à s'approprier des informations tout en appliquant à celles-ci une analyse de nature critique.

Déroulement : l'animateur-rice met à disposition du groupe différents journaux et magazines ainsi que des ordinateurs avec connexion internet. Une fois le groupe réuni, il-elle communique l'objectif de ce temps : *je vous propose que l'on se penche sur tel fait d'actualité et que, par un travail de recherche active, on tente collectivement de mieux s'approprier son contenu et de mieux cerner ses contours*. L'animateur-rice propose la formation de groupes de 3 personnes et énonce le principe suivant : *vous disposez de 30 minutes, montre en main, pour vous informer sur ce fait d'actualité. Pour cela, vous avez à votre disposition des journaux et magazines, ainsi que des ordinateurs avec connexion internet. Lisez, cherchez, parcourez les informations en tentant de décrypter du mieux possible les enjeux.*

A l'issue de ces 30 minutes où chacun-e aura effectué des recherches, les groupes de 3 se réunissent et, pendant 10 ou 20 mn, croisent leurs informations. Ils doivent en un nombre de points définis par l'animateur-rice rendre compte de leur recherche. Exemples :

> Dans le cadre d'une recherche sur le projet de loi El-Khomri sur le travail *: vous devez en 10 points, rendre compte du contenu du projet de loi El-Khomri.*
>
> *Au sujet d'une analyse sur les attentats du Bataclan : vous devez dégager 5 éléments d'analyse qui vous ont particulièrement interpellé dans vos recherches au sujet des attentats du 13 novembre 2015*.

Les différents groupes se retrouvent ensuite en plénière et retransmettent leur recherche en présentant les différents points sur lesquels il se sont entendus. A l'issue de ces présentations, de nouvelles discussions, en sous-groupes ou en plénière, peuvent être lancées. Un temps d'apports et de synthèse (avec remise éventuelle de documents synthétiques) par une personne ayant travaillé le sujet en amont peut également être proposé.

Le dossier de presse

Cette technique invite des participant-es à échanger et confronter des représentations véhiculées dans la presse. Elle doit permettre de prendre conscience des différentes manières dont une même thématique peut être traitée selon son auteur-rice. En prenant conscience des représentations en jeu et en les confrontant aux siennes, cet exercice invite à la réflexion et à la prise de distance critique.

Déroulement : l'animateur-rice constitue au préalable un dossier de presse autour d'un sujet ciblé. Il s'agit de réunir différents articles issus de divers journaux (si possible avec des orientations politiques différentes) traitant du même sujet mais avec des approches / analyses différenciées.

Par petits groupes, les participant-es doivent réaliser une analyse comparative des différents articles en dégageant les divergences et les convergences dans le traitement des questions. Il s'agit de repérer ce qui relève dans l'article du factuel (*les faits*) et de l'opinion (*prise de position journalistique sur la question*). Les participant-es sont invité-es à débattre sur les diverses représentations du sujet telles que véhiculées dans les articles.

A l'issue de ce travail en petits groupes, un échange en plénière est organisé. Celui-ci vise à confronter les analyses effectuées par les différents groupes. Un temps supplémentaire en petits groupes peut être proposé à l'issue de cette plénière. Celui-ci visera à permettre aux participant-es de se positionner sur le sujet : *et vous qu'en pensez-vous ? Quelle analyse faites-vous du sujet ? Quel avis portez-vous sur les enjeux ?* Si ce temps de positionnement est proposé, il est important de le dissocier temporellement de la première étape : *d'abord on analyse de façon croisée les articles, ensuite on se positionne sur le sujet*.

Remarques : les articles de presse peuvent être remplacés par d'autres écrits : *extraits de livres, discours*. La démarche reste la même, seuls les supports changent.

Cette technique se prête très bien à un lancement de démarche de formation visant à l'approfondissement d'un sujet. Exemple : *pour démarrer notre formation sur « les jeunesses », nous vous proposons une analyse d'articles de presse traitant de l'engagement des jeunes lors du mouvement du printemps 2016 en opposition au projet de loi El-Khomri.* Cette analyse viendra alors soulever des questionnements qui seront ensuite repris tout au long de la formation : *le regard de la société sur la-les jeunesse-s, l'engagement des jeunes, les jeunes et la politique* etc.

Savoirs en action

Cette technique s'inspire des pratiques menées par l'association « *Savoirs en action* ». Elle vise à permettre à des participant-es de s'informer des travaux d'une personne impliquée dans des recherches sur un sujet (*soit dans le cadre d'un travail universitaire soit dans le cadre d'un engagement personnel*) et à s'approprier ces travaux en y posant un regard critique, en produisant une analyse, en esquissant des perspectives. La rencontre entre les savoirs exposés par le-la chercheur-euse et l'analyse de ces savoirs par les participant-es vise ici à produire un *savoir collectif utile à l'action*.

Déroulement : l'animateur-rice établit un contact préalable avec une personne engagée dans un travail de recherche-action sur le sujet traité dans le cadre de la formation. Une rencontre préalable pour définir les contours et le contenu de son intervention nous paraît indispensable.

Cette personne dispose en amorce de séance d'un temps compris entre 15 et 30 mn pour livrer son intervention aux participant-es qui sont alors invité-es à prendre des notes. A l'issue de son intervention, les participant-es se divisent en sous-groupes et, sur un temps compris entre 1 et 2 heures, entrent en discussion. La discussion s'appuie sur l'intervention qui vient d'être donnée et est structurée par la technique des « *Ateliers de l'avenir* » :

Élaborée en 1954 en Allemagne, **les Ateliers de l'avenir** se déroulent en trois phases :

1ère phase : les participant-es sont d'abord invité-es à formuler et mettre par écrit des critiques et remarques sur « *ce qui ne va pas* » : *quels sont les problèmes* ? Il-elles s'appuient pour cela sur l'analyse livrée par le-la chercheur-euse. Puis, il-elles classent par thèmes l'ensemble de leurs remarques et de leurs critiques qu'il-elles résument en une phrase négative. Il s'agit de la *phase critique*.

2ème phase : Le deuxième temps est consacré au rêve. Les participant-es émettent des propositions de l'idéal qu'il-elles imaginent, sans censure d'ordre pratique. Les idées sont également classées par thèmes. C'est la *phase imaginative*.

3ème phase : Puis, vient la phase de création et de construction : il s'agit de revenir au principe de réalité pour chercher comment on peut progresser vers l'idéal. Les participant-es cherchent à déterminer des propositions pour améliorer l'existant. C'est la *phase constructive*.

Les trois phases se déroulent de façon chronologique. A l'issue de ce travail en sous-groupes, une retransmission est effectuée en plénière. De nouvelles discussions peuvent avoir lieu avant la conclusion de ce temps.

Aller à l'essentiel...

Cette technique permet de se doter d'une compréhension partagée d'un texte (*un article thématisé* par exemple) et d'en identifier les composantes essentielles et ce, à partir des concepts fondamentaux contenus dans ce texte. Elle donne des assises communes pour travailler ensemble dans le même sens, en ayant des échanges de fond sur le sens de différentes idées, sans « *s'enfarger dans les fleurs du tapis* » (dans les formulations par exemple).

Déroulement : l'animateur-rice sélectionne au préalable un texte, un article (*de sciences humaines* par exemple) en lien avec la thématique de formation et sur lequel il-elle souhaiterait faire travailler le groupe. Les participant-es réuni-es, l'animateur-rice leur remet le texte et les invite individuellement à se plonger dans celui-ci. Selon la taille de l'article (de 2 à 10 pages), la lecture peut durer de 10 mn à 1 heure.

Durant la lecture et à son issue, chaque participant-e doit repérer (et pour cela, il lui est demandé d'entourer) les 5 idées essentielles contenues dans le texte. Ces 5 idées peuvent être des arguments développés par l'auteur-rice, des définitions de concepts et même des exemples. Il s'agit tout simplement de 5 passages du texte qui ont interpellé le-la lecteur-rice… passages qui ont fait dire au lecteur ou à la lectrice : « *tiens, ce passage de l'article, je le trouve intéressant !* ».

A l'issue de la lecture, les participant-es se retrouvent en sous-groupes de 3 ou 4 personnes. Chacun-e des participant-es, à tour de rôle, présente ses 5 idées. Entre 15 et 20 idées (selon la taille du groupe) vont être alors recensées… peut-être moins même car la même idée a pu être plébiscitée par plusieurs personnes au sein du groupe. L'objectif est alors pour chaque sous-groupe, après discussion, de ne retenir que 5 idées-forces… idées qui leur paraissent particulièrement évocatrices (*par rapport au texte, à leur façon de penser, à la thématique de la formation*…). Il leur est demandé de réaliser un schéma sur feuille flip chart présentant ces 5 idées et de désigner un-e porte-parole pour présenter ce schéma lors du temps suivant qui se déroulera en plénière.

Vient donc le temps de la retransmission et de la plénière. Chaque porte-parole présente les 5 idées-forces retenues et explique brièvement pourquoi ce sont ces idées-là qui ont retenu la faveur du groupe. Durant ce temps de retransmission, l'animateur-rice fait ressortir au groupe ce qui apparaît rassembleur dans les différentes idées retenues, ce sur quoi on peut s'appuyer collectivement, mais surtout le sens qu'il y a derrière ces différentes idées (qui représentent ce qui importe fondamentalement pour le groupe).

Le Quiz

La technique du « *quiz* », également appelée technique du « *info / intox* » est utilisée en formation afin de permettre aux participant-es de s'informer, de se documenter, de se nourrir de données qui peuvent être juridiques mais aussi historiques, pédagogiques… Elle permet l'interaction entre le-la formateur-rice et les participant-es renforçant ainsi le dynamisme du temps d'apports que le-la formateur-rice est amené-e à faire.

Déroulement : l'animateur-rice prépare en amont un diaporama présentant une dizaine d'affirmations (ou plus selon la quantité d'informations qu'il-elle juge nécessaire que les participant-es acquièrent). Après avoir présenté aux participant-es la technique et son mode de fonctionnement, il-elle distribue à chacun-e deux cartons : un carton vert (ou carton « *vrai* ») et un carton rouge (ou carton « *faux* »).

Puis le quiz se lance. L'animateur-rice fait défiler les affirmations et les participant-es répondent à chaque affirmation à l'aide d'un carton de couleur selon qu'il-elles pensent l'affirmation « *exacte* » ou « *fausse* ». L'animateur-rice donne ensuite la réponse, fait des apports complémentaires et répond aux questions subsidiaires.

Remarques : dans la préparation du quiz, il est nécessaire que l'animateur-rice propose des réponses « *100 % vraies* » ou « *100 % fausses* » et qu'il-elle répartisse de façon aléatoire l'ordre des vrais et des faux.

Voir en ligne un « *info / intox* » sur le droit du travail dans le secteur de l'animation :
https://www.youtube.com/watch?v=pRN9sqaq0a0

Cette technique peut également être utilisée sous la forme d'un *quiz écrit* (les participant-es répondent sur feuille à l'ensemble des questions, individuellement ou par binôme, puis on traite les questions une à une). Elle peut également se présenter sous la forme d'un QCM (*questionnaire à choix multiples*) : l'animateur-rice prépare une série de questions (ou affirmations) avec 2 à 5 possibilités de réponses fournies pour chacune d'entre-elles.

Une autre variante consiste à remettre aux participant-es un document avec l'ensemble des questions et à inviter les participant-es (individuellement ou en équipe) à aller chercher les réponses dans la documentation disponible (préparée en amont par l'animateur-rice) ou sur internet (prévoir dans ces cas là des ordinateurs connectés à internet en nombre suffisant).

Exemple de quiz sur la réglementation des ACM

1) Pour les séjours (accueil de loisirs et séjours de vacances), le projet éducatif est-il toujours obligatoire ? *Non / Oui*

2) Y a t-il obligation de prévenir la DDJS pour une randonnée sur une journée ? *Non / Oui*

3) Quel est le taux minimum de BAFA complets que l'on doit avoir dans une équipe ?
50 % / 75 % / 30 %

4) Une infirmerie (*salle, tente*..) est-elle obligatoire dans un séjour de vacances ? *Non/ Oui*

5) Un animateur stagiaire, peut il faire une sortie seul avec des enfants ? *Non / Oui*

6) Le BAFD est-il suffisant pour diriger un accueil de loisirs de plus de 80 jours et de 80 enfants ? *Non / Oui*

7) Peut on utiliser des œufs lors d'une activité cuisine sur le centre ? *Non / Oui*

8) La sortie en autonomie d'un groupe d'enfants de plus de 10 ans est elle possible ?
Non / Oui

9) Qui peut contrôler l'état sanitaire des hébergements ?
L'inspection de la jeunesse et des sports / l'inspection départementale des affaires sanitaires et sociales et de la protection maternelle et infantile / la direction départementales des services vétérinaires / l'inspection du travail

10) Dans quels cas, peut-on utiliser le lendemain des plats réalisés pour un repas ?
S'ils sont remis au frais / s'ils n'ont pas été servis / si on n'a pas utilisé d'œufs

11) Peut-on se baigner sur des plages non surveillées (CRS de plage…) ? *Non / Oui*

12) Le périmètre de baignade est-il obligatoire pour les 14-17 ans ? *Non / Oui*

13) Sur un séjour en camp fixe, la tente cuisine ignifugée est-elle obligatoire ? *Non / Oui*

14) Un accident dans un centre intervient. Dans cette situation, quelle est la responsabilité qui est automatiquement retenue ? *Responsabilité civile / Responsabilité pénale*

15) Puis-je encadrer un groupe d'enfant si je n'ai que 16 ans ? *Non / Oui*

Cherchez l'erreur...

Cette technique invite les participant-es à repérer des enjeux informatifs et aller ensuite se documenter sur ces enjeux. Elle encourage par ailleurs la coopération dans un groupe, l'esprit d'initiatives dans les recherches documentaires et l'apprentissage par soi-même.

Déroulement : l'animateur-rice rédige un texte ou un courrier dans lequel on trouve un tas d'informations en lien avec la thématique de la formation (voir exemple de courrier en page suivante proposé dans le cadre d'une formation sur la *réglementation des Accueils périscolaires*). Certaines de ces informations sont exactes, d'autres, à l'inverse, sont fausses : *cherchez l'erreur* !

L'animateur-rice remet à l'ensemble des participant-es le document rédigé et en propose une lecture collective. Il-elle insiste sur le fait que « *durant cette lecture, aucun commentaire ne doit être fait* ». Il-elle propose ensuite la constitution de sous-groupes (3 ou 4 participant-es par sous-groupe). Ces sous-groupes, une fois constitués, se retrouvent pour travailler sur le texte / le courrier. La consigne qui leur est donnée est la suivante :

« *Vous allez relire à voix haute le texte / courrier qui vous a été remis et, à chaque fois que vous repérerez une information qui vous semble avoir un lien, direct ou indirect, avec la thématique de la formation, vous la surlignerez à l'aide d'un stylo fluorescent. Une fois que vous aurez lu l'ensemble du texte et surligné l'ensemble des éléments, nous vous proposons de vérifier la véracité de ces différentes informations* ».

Pour permettre aux participant-es de vérifier la véracité des informations contenues et repérées dans le texte / courrier, il est nécessaire de mettre à leur disposition de la documentation (*articles, textes de loi, archives historiques, guides, manuels*… selon le type d'informations recherchées) ainsi que des ordinateurs connectés à internet. Il est important que l'animateur-rice invite les participant-es à croiser les différentes sources d'informations (une information glanée sur Internet ou dans la presse n'est pas nécessairement exacte !).

Une fois ce travail de repérage, de recherche et de vérification des informations réalisé par chacun des sous-groupes, l'animateur-rice invite les participant-es à se retrouver en plénière. On procède alors à une nouvelle lecture du texte / courrier. La consigne donnée aux participant-es est la suivante : *dès que vous repérez une information en lien avec la thématique de la formation et qui a fait l'objet en sous-groupes d'une recherche, vous stoppez la lecture !* A chaque fois qu'un-e participant-e stoppe la lecture, une discussion démarre au sein du groupe plénier. Les différents sous-groupes confrontent alors leurs recherches et se mettent d'accord sur la bonne information. Ce temps donne également l'occasion à l'animateur-rice (ou à tout autre participant-e) d'apporter des éléments complémentaires, de transmettre des informations nouvelles.

Exemple de courrier «*Cherchez l'erreur* »
La réglementation des Accueils périscolaires

Le 15 septembre,
A Saint Lunaire

Bonjour Mamie,

J'espère que tu vas bien. Moi, je profite d'un temps libre sur le périsco pour t'écrire. Cela fait longtemps que je ne t'ai pas donné de mes nouvelles. J'aime bien venir à l'accueil périscolaire et depuis cette année, je suis dans le groupe des grands. On est 30 enfants aujourd'hui et les deux animatrices sont sympas. Bon y'en a une, elle passe son temps à fumer des cigarettes mais elle est quand même gentille. L'autre jour, elle était malade et du coup c'est la grand-mère de Thomas, notre voisin, qui est venue la remplacer. Elle nous a dit qu'elle était en retraite et que ça lui occupait son temps.

Sinon, c'est sympa le périscolaire. On fait plein de choses. Tous les jours, on doit marcher un kilomètre sur une départementale pour aller de l'école à la garderie. J'aime bien ces moments là… on en profite pour jouer à saute-fossé sur le bord de la route, c'est génial.

La semaine dernière, sur la route, on a cueilli des mures. Arrivés au centre on les a cuisinées. On a fait des confitures. Au départ l'animatrice ne voulait pas. Elle disait qu'on n'avait pas le droit d'entrer seuls dans la cuisine du centre de loisirs et qu'il aurait fallu que le cuisinier soit là. Mais on a insisté et elle a fini par accepter. Aujourd'hui au goûter, on a mangé la confiture… elle est trop bonne. Pas autant que ta confiture de fraises Mamie mais elle est très bonne quand même.

La semaine dernière mon copain Hugo s'est blessé en tombant d'un cabane que l'on avait construite. Notre animatrice préférée (pas celle qui fume des cigarettes, l'autre) était drôlement embêtée. Elle disait qu'elle allait avoir des ennuis car la cabane était trop haute. Elle était perchée à 1 mètre 50 de hauteur… elle disait que c'était interdit. On était embêté pour elle et on avait peur de ne plus la revoir. Mais elle encore là cette semaine… ouf !

Tu te souviens de Mattéo, Mamie ? Et bien tout à l'heure, il est tombé en vélo dans la cour et il a beaucoup pleuré. L'animatrice lui a nettoyé ses plaies avec de l'alcool à 90° puis il a eu le droit d'avoir du rouge sur le genou. Elle lui a donné un Doliprane car il avait mal au crâne.

Allez je te laisse, je dois aller finir mon tir à l'arc… je l'ai construit avec le couteau que les monitrices nous ont donné. En début d'année, j'ai passé mon permis couteau… depuis j'ai le droit d'avoir un couteau sur moi, c'est un Opinel. Si tu pouvais m'en offrir un à Noël prochain, tu serais la plus chouette des mamies !

Gros bisous et à bientôt,
Youn

CEMÉA
L'ELAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE

DES OUTILS POUR ANALYSER DES SITUATIONS

Qu'entendons-nous par « *analyse de situations* » ?

Analyser une situation, c'est étudier un événement inachevé, ou dont l'achèvement est suspendu afin de servir de support projectif au groupe de formation. Cet événement implique l'un-e des membres du groupe (il-elle doit avoir une place dans cet événement). Ce qui est visé n'est pas la « *bonne* » solution du cas pour celui ou celle qui l'apporte, mais l'entraînement de tou-tes les membres du groupe à l'intelligence des situations qu'il-elles peuvent rencontrer. Ainsi si la situation analysée n'implique qu'un-e seule membre du groupe, il est nécessaire que tou-tes les participant-es aient conscience que cette situation les concerne tous et toutes : « *je peux moi-même être un jour (et je l'ai peut-être déjà été) impliqué-e dans une situation peu ou prou similaire à celle-ci* ».

Toutes les techniques d'analyse de situations présentées dans ce chapitre vise à la fois à faire émerger ou à conforter des connaissances, et à permettre aux participant-es de comprendre les déterminants d'une situation complexe.

Analyser signifie ici « *séparer un tout en ses éléments* ». Les techniques ainsi présentées s'appuie sur une méthodologie orientée dans ce sens. Elles visent à stimuler l'intelligence collective pour repérer les différentes causes du problème (on part ainsi du postulat que plusieurs facteurs sont à l'origine du problème) et proposer des pistes d'action et de remédiation pour agir sur ces causes.

L'analyse de situations est particulièrement intéressante à mener dans le cadre de nos formations d'éducation active. Étant donné que cette analyse doit porter sur des situations vécues par les stagiaires dans le cadre de leur pratique, il est toutefois indispensable que ceux-ci aient déjà des expériences dans le domaine (ainsi par exemple, une analyse de pratique dans le cadre d'un stage BAFA de base ne paraît pas judicieuse).

Chaque démarche d'analyse de situations doit être introduite par une étape d'émergence des situations. Faire l'impasse sur cette étape, c'est prendre le risque de plonger les stagiaires dans l'angoisse de la page blanche : *mais que vais-je bien pouvoir présenter comme situation ?* Nous invitons donc les équipes de formation à ne pas négliger cette étape, totalement indispensable à la réussite de l'analyse ultérieure.

Quelques règles d'usage accompagne toute analyse de situations :

L'approche psychanalytique n'est pas sollicitée dans l'analyse.

La pratique analysée est celle menée dans le cadre d'une fonction (pro, bénévole…).

*L'analyse porte sur la situation et non sur la personne (même si celle-ci est "*effleurée*").*

Ce qui est dit appartient au groupe et ne sortira pas de cette salle.

L'Héxamètre de Quintilien
Un outil pour décrire des situations

Dans toute technique d'analyse de situations, les participant-es sont conduit-es à exposer une situation dans laquelle il-elle sont impliqué-es. Il s'agit pour eux-elles de faire le récit de cette situation : *que s'est-il passé ? Qui étaient concerné ? A quel moment la situation s'est produite ? Quels en étaient les enjeux ?* Etc.

Nous proposons ici un outil permettant aux participant-es de construire leur récit. Par différentes *questions-cadres*, nous leur proposons de structurer leurs idées et ainsi de gagner en clarté lorsqu'il s'agira de décrire et d'exposer à d'autres leur situation.

L'hexamètre de Quintilien couramment appelé « *QQOQCP* » prend la forme d'une série de mots-clefs qui correspondent aux différents thèmes de description d'une situation pour pouvoir en appréhender le contexte et mieux la comprendre.

Les premières questions à se poser pour décrire une situation sont :

QUI ?	Qui est concerné par cette situation ? Quelles sont les personnes (in)directement concernées par les conséquences de cette situation ?
QUOI ?	C'est la description rapide mais concise de la situation qui pose problème.
OU ?	Dans quel lieu se passe cette situation, le(s) lieux posent-ils en eux-mêmes un problème ?
QUAND ?	Quels sont le(s) moment(s) où cette situation se présente comme un problème ?
COMMENT ?	Comment se déroule cette situation ? Ici, il est recommandé de décrire le processus sans oublier d'étapes puisque le problème pourrait principalement se situer dans l'une d'entre-elles.
POURQUOI ?	Cette question peut se poser à la suite des autres questions mais il convient aussi de la poser pour toutes les questions Quoi ? Qui ? Ou ? Quand ? Comment ? Pour mener une analyse critique, à chaque question, il est utile de se demander « *Pourquoi* » ?

Remarque : la réponse à ces questions permet de qualifier la situation en décomposant le contexte. Nous invitons donc les participant-es à bien prendre le temps de répondre à cet ensemble de questions avant d'exposer leur situation dans le cadre des techniques qui sont présentées ci-après (*GEASE, entraînement mental, fais tourner ta situation* etc.).

GEASE

Le GEASE, cela représente d'abord un sigle qu'il faut s'entraîner à prononcer et à entendre avant d'arrêter de le trouver bizarre et dissonant. Cela signifie surtout : *Groupe d'Entraînement à l'Analyse de Situations Éducatives* où le mot essentiel est celui de « *entraînement* » : s'entraîner à comprendre des situations dans leur complexité, s'entraîner à développer collectivement une pensée réflexive, s'entraîner à prendre de la distance critique sur des problèmes rencontrés pour mieux y faire face...

Déroulement : un groupe de 8-10 personnes, réunissant un-e animateur-rice, est constitué. Les participant-es sont invité-es à proposer et retenir une situation rencontrée dans le cadre de leur pratique (*professionnelle, bénévole, d'animation volontaire*…). Cette situation problématique doit trouver à ce jour une issue insatisfaisante… le GEASE intervient alors dans un objectif « *d'amélioration de l'existant* ». Une fois la situation retenue, l'animateur-rice présente la méthode de travail et ses différentes étapes puis anime le GEASE en respectant méthodiquement les étapes ainsi présentées :

1- *l'étape du récit* : un-e participant doit présenter cette situation concrète et vécue, actuelle, non-résolue à ce jour, qui pose difficulté ou qui questionne. Durant sa présentation, il est interdit de l'interrompre.

2- *l'étape de la clarification* : les autres membres du groupe posent des questions factuelles afin de recueillir le plus d'éléments d'information sur la situation vécue. Par ces questions, il-elles tentent d'obtenir une représentation complète des enjeux et des problèmes liés à la situation qu'il-elles rendent ainsi intelligible.

3- *l'étape de l'analyse* : les participant-es échangent sur la situation. Son auteur-rice ne peut intervenir durant ce temps... il-elle est mis-e sous silence ! Les participant-es échangent chronologiquement sur 3 points :
- *qu'avons-nous compris du problème exposé ?* C'est la phase *« synthèse-compréhension ».*
- *quelles sont les causes selon nous du problème ?* C'est la phase *« mise en hypothèses ».*
- *quelles pistes d'actions pourrions-nous suggérer ?* C'est la phase *« propositions ».*

4- *l'étape des perspectives* : la personne ayant présenté la situation réagit à ce qu'elle vient d'entendre. Elle peut dire ce qui l'étonne, ce qui lui permette de voir « *plus loin* », ce qu'elle entrevoit comme perspectives.

5- *Conclusion* : un bilan collectif peut être ici réalisé avant que l'animateur-rice ne remercie les participant-es et lève la séance.

Remarque : le rôle de l'animateur-rice est ici très important : il-elle est garant-e du cadre et des règles énoncées ci-dessus. Il-elle participe de plus aux questionnements, à l'analyse et à la mise en projection.

L'entraînement mental

Ce nom au goût de manipulation d'esprits faibles n'a pas pour origine un délire ésotérique mais la nécessité d'entraîner le cerveau à réfléchir comme on entraîne le corps à des exercices physiques. S'il faut s'entraîner pour courir un 100 mètres en moins de 15 secondes, c'est sans doute pareil pour décoder l'arnaque de la démarche qualité (nom volontairement positif pour définir un outil du capitalisme visant à l'aliénation renforcée des travailleur-euses). Comment s'appellerait alors une méthode visant à s'entraîner à réfléchir ? *L'entraînement mental*… nom attribué à cette méthode par ses fondateur-rices historiques : les militant-es de Peuple et Culture. A bien des égards, *l'entraînement mental* se rapproche (dans ses principes, ses objectifs et son déroulement) du *GEASE* (voir page précédente).

Cette technique poursuit le désir d'utiliser collectivement une manière de réfléchir à une situation-problème qui permette de sortir des écueils classiques d'une discussion : *arriver tout de suite aux solutions sans poser les problèmes, imposer son point de vue, ne pas séparer les faits* (qu'on ne peut changer) *des problèmes* (sur lesquels on peut agir), *décider sans mesurer les implications de cette décision*...

Déroulement : tout d'abord, il s'agit de formuler la difficulté rencontrée en une phrase impliquant une ou plusieurs personnes présentes (dont le sujet sera « *je* » ou « *nous* »). Puis de découper le temps disponible en 4 phases distinctes d'au moins 15 mn chacune.

La première consiste à poser le plus de faits possibles décrivant la situation (les émotions ressenties font partie des faits).

La deuxième à lister tous les problèmes, difficultés ou contradictions différents que les membres du groupe voient dans cette situation.

La troisième à trier dans ces problèmes pour en arriver à ceux qui semblent au cœur de la difficulté rencontrée et de s'expliquer, chacun à sa manière, les causes de ces problèmes, par nos savoirs et nos expériences passées.

La quatrième à proposer des actions permettant d'agir sur ces problèmes.

Remarque : cet technique propose une approche complexe des situations et vise à orienter les discussions vers l'analyse collective puis vers des actions. Il s'agit plutôt de se doter d'une posture dans la discussion. Il n'y a pas de méthode à suivre à proprement parler et il y a autant d'usages de *l'entraînement mental* qu'il n'y a de praticien-nes et même de séances d'*entraînement mental*.

Lors des premières séances d'*entraînement mental*, nous invitons l'équipe de formation à animer la démarche. Une fois vécue et éprouvée par les participant-es, cette technique peut être auto-organisée et auto-animée par les participant-es eux-elles-mêmes.

Fais tourner ta situation !

Cette technique a pour objectif de s'inspirer de l'avis et du jugement des autres pour se forger son opinion propre, afin d'aider à la prise de décision. Elle permet de croiser d'autres expériences et d'autres regards. Le but n'est pas d'aboutir à un consensus ; il est que chaque participant-e s'ouvre à d'autres manières de percevoir les choses et trouvent des réponses à ses propres questions.

Déroulement : les participant-es sont disposé-es autour d'une table et écrivent chacun-e une situation qui leur pose ou pourrait leur poser problème. Cette situation concerne leur pratique menée dans le cadre professionnel / bénévole / volontaire. L'animateur-rice peut éventuellement proposer une porte d'entrée aux situations. Exemples : *il s'agira d'une situation vécue dans le cadre du travail en équipe en lien donc avec vos collègues de travail.* Ou bien *: il s'agira d'une situation vécue avec un groupe d'enfants etc.*

Une fois chaque situation écrite, chacun-e passe sa feuille à son-sa voisin-e de gauche qui vient écrire la solution qu'il-elle suggère dans ce cas, comment il-elle réagirait pour résoudre au mieux cette situation. Puis chacun-e transmet la feuille à son-sa voisin-e de gauche etc. Les feuilles circulent ainsi de l'un-e à l'autre : chacun-e écrit sa solution, son conseil. La feuille revient à la fin à celui ou celle qui a écrit la situation qui pose problème. Au vu des éléments-conseils formulés par chacun-e, il-elle peut se forger son opinion et entrevoir des solutions au-x problème-s rencontré-s.

Pour cela, chacun-e prend dans un premier temps le temps de lire les propositions faites par les collègues stagiaires. Une fois la lecture faite par chacun-e, l'animateur-rice invite chaque participant-e à exposer les éléments de résolution qu'il-elle imagine pour sa situation suite à la lecture des conseils des autres.

Remarques : nous conseillons d'adopter un rythme rapide en respectant le sens de passage des feuilles (on peut pour cela appliquer un principe simple : *on tourne les feuilles dans le sens des aiguilles d'une montre*). Trois minutes par situation nous paraît être une durée convenable pour permettre à chacun-e de s'imprégner de la situation et de formuler un conseil pour agir sur cette situation… Porté à un groupe de 10 personnes, le tour de table des écritures durera ainsi 30 mn. Au-delà d'un groupe de 10 personnes, nous invitons à constituer des sous-groupes.

On peut proposer de plier la feuille avant de la passer à son voisin ou à sa voisine afin de répondre sans être influencé-e par les conseils des autres.

Quescussion

Une quescussion est un type de discussion-analyse qui est conduite entièrement sous forme de questions. Elle s'avère très utile pour explorer une situation problématique. Dans un grand groupe, elle est particulièrement intéressante parce qu'elle permet à un grand nombre de participant-es d'apporter de brèves contributions sans l'intervention intempestive de l'animateur-rice. Cette technique permet l'association de différents regards et favorise le questionnement sur différentes idées.

Déroulement : l'animateur-rice interpelle l'ensemble des participant-es : « *avez-vous, en lien avec le sujet de la formation, une situation concrète qui vous concerne, vous pose problème et que vous souhaiteriez nous exposer ?* ». Les personnes prennent alors quelques minutes pour réfléchir puis des volontaires exposent leur situation. L'objectif de ce temps est de retenir différentes situations significatives sur lesquelles le groupe va se pencher.

Une fois les situations retenues, l'animateur-rice explique les règles du quescussion :

Tout ce qui est dit doit être formulé sous forme de questions

Les participant-es doivent attendre jusqu'à ce que 4 (ce nombre peut varier avec la taille du groupe) autres personnes aient parlé avant de parler de nouveau

Pas d'énoncé déguisé (par exemple : la pédagogie traditionnelle est une pédagogie de la soumission et de la passivité, n'est-ce pas ?)

Les règles du quescussion étant présentées, une 1ère situation est exposée. Son auteur-rice dispose de 3-4 mn pour clarifier la situation : *contexte, faits, problèmes*. Il-elle termine son intervention par « *la question que je me pose est la suivante...* ». Le groupe dispose alors de 10 mn de paroles (ce temps peut être revu à la hausse mais nous déconseillons des traitements de situations à rallonge) pour traiter de la situation. L'animateur-rice veille à ce que chacune des interventions se fasse sur le mode interrogatif. Une fois le temps imparti au traitement de la situation écoulé, on passe à une autre situation. Cinq à six situations pourront ainsi être traitées sur une heure de quescussion.

Remarque : l'appropriation de cette technique (*s'obliger à parler sur un mode interrogatif*) peut prendre un peu de temps. Il est donc nécessaire d'accepter les silences entre les prises de paroles… ne pas s'en inquiéter et considérer, au contraire, ces silences comme normaux (*notamment quand vous utiliserez cette technique pour la première fois*). Alors, ne succombez pas à la tentation de finir la quescussion dès le premier silence de 10 ou 15 secondes. Dites vous par ailleurs que la ritualisation de la quescussion dans la formation rendra au fur et à mesure l'exercice plus aisé pour les participant-es !

Le paperboard tournant

La technique du paperboard tournant est une technique simple et rapide qui fait produire à un groupe des solutions et des pistes d'amélioration concrètes sur une situation donnée. Dynamique, cette technique maintient le groupe en éveil en créant du mouvement. Elle est très adaptée par exemple sur un temps en après-midi, moment durant lequel la fatigue peut se manifester dans un groupe en formation.

Déroulement : comme pour toute analyse de situation, le groupe retient une situation exposée de façon détaillée par un-e participant-e. Puis les participant-es sont réparti-es en 3 sous-groupes *A, B, C*. Chaque sous-groupe se tient debout devant une feuille de paperboard. *A* se tient devant la feuille 1, *B* devant la feuille 2 et *C* devant la 3. Chaque sous-groupe reçoit aussi un feutre d'une couleur différente qu'il conserve tout au long de la séquence, ce qui permet de retrouver aisément les propos de chaque groupe.

Chaque groupe dispose de 10 mn pour échanger et remplir deux colonnes sur sa feuille de paperboard : colonne 1 : *dans cette situation, ce qui a fait problème est...* ; colonne 2 : *ce qui a fait problème n'aurait pas eu lieu si..*. Les idées doivent être retranscrites de façon claire et précise sur le paperboard. Avant d'écrire, les membres du groupe doivent prendre le temps d'échanger entre eux-elles et de désigner un-e rapporteur-euse.

A l'issue de cette première phase de 10 mn, la 2ème séquence démarre pour une durée de 8 mn. Les groupes se déplacent dans la salle d'une feuille à l'autre, dans le sens des aiguilles d'une montre : *A* se retrouve devant la feuille 2, *B* devant la 3, *C* devant la 1. Chaque groupe prend connaissance du travail du groupe précédent, en discute et le complète si besoin. Il souligne aussi les propos du groupe précédent qui lui conviennent et remplit une 3ème colonne : « *pour agir sur le problème, il va falloir désormais...* ».

Une 3ème séquence de 8 mn est organisée. Les groupes se remettent en mouvement et comme lors de la 2ème étape prennent connaissance des productions des 2 groupes précédents sur le paperboard et les complètent.

L'animateur-rice lance ensuite la 4ème séquence qui dure entre 5 et 10 mn. Chaque sous-groupe se retrouve devant sa feuille de paperboard initiale. Les membres prennent connaissance des compléments apportés par les 2 autres groupes. Chaque groupe élabore une synthèse en 3 ou 4 points maximum. Chaque rapporteur-euse présente en 5 mn la synthèse de son groupe et s'ensuivent 5 mn d'échanges et de réactions avec la personne qui a présenté en début de séance sa situation.

Remarque : le mouvement, les déplacements dans la salle créent une stimulation, facilitent l'échange et le dialogue. La production ne s'en retrouve que plus riche !

Le plan de match

Il s'agit d'un outil tout simple qui permet de bien terminer un temps d'analyse de situations en posant les bases d'un engagement par celui ou celle qui a présenté sa situation. Il est particulièrement intéressant pour identifier les priorités à mettre en œuvre dans les prochains temps. Cette priorisation des chantiers et des tâches s'appuie sur les apprentissages et les enseignements qui ont été permis lors de l'analyse de situations. Cet outil apporte donc aux participant-es les preuves tangibles des avancées faites au cours du temps de formation précédent. C'est très mobilisant pour eux et pour elles !

Déroulement : en amont de ce *plan de match*, s'est déroulé un temps d'analyse de situations. Ce temps d'analyse de situations a par exemple pu s'appuyer sur l'une des 5 techniques présentées dans les pages précédentes : *le GEASE, l'entraînement mental, fais tourner ta situation !, la Quescussion* ou encore *le paperboard tournant*. En guise de conclusion à la démarche, l'animateur-rice invite la personne qui a présenté sa situation problématique à élaborer et à rédiger son « *plan de match* » pour les jours voir les semaines à venir. Ce « *plan de match* » vient répondre aux 3 questions suivantes :

1- Quelles sont les premières étapes à franchir ? Les premières échéances ?
2- Quels sont les moyens pour franchir ces étapes ?
3- Quelle est ma place là-dedans ?

La dernière question est fondamentale : *et moi, quelle est ma responsabilité pour faire évoluer la situation ?* Il s'agit en quelque sorte de s'interroger sur le principal élément que je puisse personnellement transformer : *moi-même* ! Il s'agit donc par cette 3ème et dernière question d'inviter la personne à réfléchir à ses modes d'interventions, à ses postures, aux tactiques qu'elle devra mettre en œuvre etc.

Après avoir élaboré et rédigé son « *plan de match* » (il nous parait très important que la personne passe par cette phase *rédactionnelle*), la personne le présente aux autres membres du groupe. Il ne nous paraît pas judicieux d'organiser un débat-discussion à l'issue de cette présentation… « *le plan de match* » appartient à son auteur-rice et les commentaires des autres pourraient être déplacés et mal-reçus.

Remarque : la consigne du « *plan de match* » peut être donnée à chaque membre du groupe à l'issue de l'analyse de situations. En plus de celui ou celle qui a présenté sa situation et qui doit en toute circonstance se plier à la consigne (par respect en quelque sorte pour ceux et celles qui se sont penché-es sur sa situation), on peut passer la consigne suivante aux autres participant-es : « *imaginez-vous être à la place de celui ou celle qui est concerné-e par cette situation, après cette analyse de cas, quel plan d'action pourriez-vous mettre en œuvre ? Élaborez et rédigez votre plan d'action à partir des 3 questions suivantes...* ». Après que chacun et chacune ait élaboré et rédigé son plan d'action, une présentation orale sous la forme d'un tour de table est organisée.

Le sosie

Plus que l'analyse d'une situation, la technique du sosie invite à l'analyse d'une pratique. Exemple : *analyser une pratique de formateur-rice ou d'animateur-rice en ACM* etc. En amont de cette démarche, nous trouvons les travaux de sociologues italien-nes qui étudièrent l'activité professionnelle des ouvrier-es spécialisé-es travaillant sur les chaînes des usines Fiat à Turin. Leurs hypothèses étaient que si les chaînes tournaient c'est parce que les ouvrier-es produisaient des savoirs d'action pour combler les trous de la prescription des ingénieur-es des méthodes. Cette production de compétences était indispensable à l'accomplissement du travail réel. Initialement ces sociologues s'adressaient directement aux ouvrier-es : « *Qu'est-ce que tu fais là... ? Explique-moi...* ». Il-elles durent se rendre à l'évidence : les informations recueillies étaient très fragmentaires. Les ouvrier-es se livrant peu. Il-elles eurent l'idée de procéder indirectement. « *Voilà, tu es appelé-e à l'extérieur de l'usine, quelqu'un-e te remplace sur la chaîne, qui est tout-à-fait ton sosie, qu'est-ce que tu lui dis de faire pour que la production se fasse sans accroc ?* » En sollicitant ainsi indirectement le-la travailleur-euse, il-elles s'aperçurent qu'il-elles obtenaient beaucoup plus de renseignements.

Déroulement : l'animateur-rice invite chaque participant-e à l'écriture individuelle d'une lettre à son-sa sosie. Exemple d'une consigne dans le cadre d'une formation de formateur-rice : "*Pensez à une formation que vous avez animée et dont vous êtes particulièrement satisfait-e, dont vous êtes fier-e. Vous allez reconduire cette formation mais vous êtes appelé-e ailleurs. Vous n'avez que le temps de rédiger une lettre à la personne qui vous remplacera, qui est tout à fait votre Sosie. Vous devez lui préciser ce qu'elle doit faire pour obtenir la même réussite*". Il s'agit de rédiger une lettre en recto-verso maximum pendant une durée de 30 mn environ. Bien sûr la consigne change selon le type de formation et le profil des participant-es. Elle peut concerner une réunion (*formation à la conduite de réunion*), une conduite d'activité en Accueil Collectif de Mineurs etc...

Une fois la lettre rédigée (*voir exemple de lettre en page suivante*), les participant-es se retrouvent en sous-groupes de 3 ou 4 pour exploiter les différents écrits :

1- Lecture des trois ou quatre lettres des membres du groupe.

2- Réponses aux questions suivantes : *quelles informations, ces lettres livrent-t-elle ? Quels éléments saillants retenons-nous ? Peut-on les classer ? Peut-on donner un nom aux catégories obtenues ?*

3- Réalisation d'un schéma sur grande feuille présentant le fruit de la réflexion.

Puis vient le temps de la restitution où chaque groupe présente son schéma. Une discussion démarre alors sur les éléments essentiels qui structurent notre pratique. Un temps d'analyse collective est ici proposé. Un apport peut également être réalisé par l'animateur-rice.

Exemple de lettre à son Sosie
Réalisée en formation de formateur-rices

7 mai 2010
Aéroport de Pondichéry, Inde.

Bonjour Maliga,

Une invitation de dernière minute, ou plutôt une confirmation de mon inscription au stage du des 8 et 9 mai 2010 à Ivry. Je saute donc sur l'occasion, mais je ne vais pas te laisser en plan et seule. Voici mes propositions pour me remplacer et réussir notre formation.
Les conditions matérielles sont importantes car elles influent sur la réussite du stage. Il faudrait que le lieu soit propre, agréable, aéré, lumineux… Pense à rassembler tous les supports matériels dont tu aurais besoin.
[…]
Penche-toi sur l'emplacement des stagiaires. Ils doivent être à l'aise, bien assis, à l'aise oui, en rond de manière à favoriser la participation, l'échange et l'écoute, mais aussi la confrontation, la critique.
Donne les règles, énonce les contraintes et les limites de tous ordres en les expliquant. Présente les possibilités. Sois ferme, tu ne pourras pas revenir dessus. Elles doivent garantir le bon déroulement. Veille à ce qu'elles soient respectées. Sans faille. Ne te laisse pas déborder.
N'hésite pas à répéter. Favorise la répétition verbale des propos des participants et la répétition indirecte non verbale du même propos, mais par d'autres moyens : théâtre de rue, clowns, poésies etc…
Tiens compte du rythme, de la sensibilité, de l'histoire des uns et des autres pour varier les moyens de communication et d'expression.
Choisis la qualité et non la quantité. Ne choisis que deux ou trois thèmes pour les approfondir et les analyser.
Pour ce qui est de ton intervention, considère-toi comme facilitateur, animateur. Présente et introduis la question, fais-la répéter par les participants pour t'assurer qu'elle est bien comprise, puis laisse le débat émerger. Fais en sorte que les participants s'emparent de la question pour la travailler.
Critique, provoque, force à des clarifications…
Attends la fin pour compléter s'il y a lieu.
[…]
Ajoute l'humour, les blagues, la musique… Fais en sorte que le stage soit fête et ressourcement. Le stage doit être, sur tous les plans, un modèle reproductible et enfin une rupture avec le quotidien difficile de tes participants.

B. Augustin Jaykumar

L'écriture réflexive

Écrire, c'est poser devant soi quelque chose qui se donne à voir. Dans le cadre d'une analyse de situations, c'est faire l'expérience de se confronter à son vécu, passer d'un vécu immédiat à un vécu représenté et provoquer par cela des prises de conscience.

Déroulement : l'animateur-rice présente aux participant-es la consigne suivante : « *pensez à une situation pédagogique que vous avez vécue dans le cadre de votre fonction. Il s'agit d'une situation où des problèmes sont survenus et dont l'issue a été, selon vous, insatisfaisante* ». L'animateur-rice propose à chacun-e d'écrire sur cette situation en respectant les étapes d'écriture décrites ci-dessous. Il-elle invite par ailleurs les participant-es à développer une écriture qui soit *singulière* (pas de généralités), *impliquée* (je, moi), *expérientielle* (dans ce moment-là) et qui comporte des dimensions à la fois *narratives, descriptives, argumentatives* et *prospectives*.

Les étapes d'écriture sont les suivantes :

1- Expérience concrète : décrire la situation. *Dans quelle cadre s'est-elle déroulée ? Quelle était ma place ? Quel était le contexte de cette situation (personnes concernées, lieu, moment…) ?*

2- Observation réflexive : analyser ce qui s'est passé dans cette situation, pour trouver les forces ou les éléments à améliorer. *Que s'est-il passé ? Comment les personnes ont-elles réagi ? Qu'est-ce qui a bien fonctionné ? Qu'est-ce qui n'a pas fonctionné ?*

3- Transition entre l'observation réflexive et la conceptualisation abstraite : identifier une raison / hypothèse. *Pourquoi cela n'a pas fonctionné comme j'aurais aimé ? Qu'est-ce qui a fait défaut ?*

4- Conceptualisation abstraite : généraliser en faisant le lien entre la théorie et tirer un principe ou une leçon de l'expérience. *A quels éléments théoriques puis-je rattacher mon analyse ? Des concepts m'aident-ils à comprendre les mécanismes en jeu ? Quels principes ou leçons puis-je dégager ?*

5- Transition entre la conceptualisation abstraite et l'expérimentation active : identifier une solution. *Que pourrais-je faire différemment ? Quels sont les éléments à améliorer ? Pourquoi les changer ?*

6- Expérimentation active : transférer le principe / la leçon à une nouvelle intervention. *Qu'ai-je l'intention de faire ? Quelles méthodes sont possibles ?*

7- Transition entre l'expérimentation active et l'expérience concrète : planifier la nouvelle intervention. *Comment va se dérouler ma prochaine intervention ? Comment vais-je m'y prendre ?* Essayez d'être le plus concret possible !

A l'issue de l'écriture individuelle, un temps de lecture croisée est organisée. Pour cela, des groupes de 3 participant-es se constituent. Le principe de lecture est le suivant : *A* lit l'écrit de *B*, *B* lit l'écrit de *C* et *C* lit l'écrit de *A*. Puis vient le moment des retours… *A* fait un retour à *B* sur son écrit : *voilà ce que j'ai compris… je partage telle analyse… je m'interroge sur telle autre… je me permets d'apporter un complément à ton analyse* etc. Durant ce retour, *C* est présent-e et écoute. Il-elle s'autorise à prendre des notes mais aussi intervenir, à poser des questions. On fait l'exercice à 3 reprises pour permettre à chaque écrit d'être socialisé.

Un temps de bilan par groupe de 3 peut être organisé. Il permet à chacun-e de répondre à cette question : *qu'ai-je appris de nouveau ? Avec quoi je ressors ?*

La balade sensible

Cette technique privilégie la rencontre inter-individuelle. Elle invite à l'analyse de situations mais dans le cadre d'une relation intime et à travers une approche sensible.

Déroulement : l'animateur-rice invite chaque participant-e à réfléchir à une situation problématique qu'il-elle rencontre dans le cadre de sa pratique. Chacun-e peut alors écrire sur cette situation en s'inspirant éventuellement du questionnaire issu de la technique de *l'Héxamètre de Quintilien* (voir outil par ailleurs).

Une fois la situation définie et caractérisée par chacun-e des participant-es, l'animateur-rice propose la constitution de binômes. Puis annonce le principe : *vous allez partir par 2 vous balader dans le quartier… ce temps de rencontre et de discussion visera au traitement de la situation problématique que vous rencontrez et que vous avez définie précédemment*. La balade sensible s'organise de la façon suivante :

1ère étape (30 mn) : les binômes partent en balade. Celle-ci se décompose en deux temps égaux (15 mn) durant lesquels chacun-e va tenir un rôle :
L'un-e expose sa situation, livre une analyse (forcément partielle et partiale), exprime ses ressentis, ses émotions (*ce que cela me fait*), explique ce qui a été mis au travail à ce jour et l'impact que cette mise au travail a eu sur la situation… il-elle peut orienter son propos en fonction de l'environnement que le binôme croise lors de la balade.
L'autre pour sa part écoute sans jamais intervenir (interdiction formelle de s'exprimer). C'est lui-elle qui guide la balade (*on prend telle rue, on traverse tel parc*...).
Après 15 mn, on inverse les rôles et on repart pour 15 mn de balade.

2ème étape (30 mn) : il s'agit ici d'écrire une lettre à son partenaire. Cette lettre invite chaque participant-e à écrire dans le récit de l'autre, c'est à dire *écrire à partir de nos ressentis, impressions, réflexions, de ce qu'on a entendu pendant 15 mn tout en incluant le récit de l'autre dans le nôtre*. Il s'agit donc d'une écriture à la première personne (*j'écris en disant* "je"). C'est également une écriture singulière, incarnée et sensible : *j'ai le sentiment, il me vient cette réflexion.* Nous invitons chacun-e à écrire sur « *ce que j'ai compris, pas compris* ». Il ne s'agit donc pas simplement de faire le résumé du propos de l'autre mais d'en livrer des ressentis (*je suis touché par, je perçois...*) d'une part et d'en livrer une analyse d'autre part (*j'émets l'hypothèse, il me semble que les causes de tes problèmes sont...*). Il est enfin demander à chacun-e de terminer l'écrit par la formulation d'un ou deux conseils : *je t'invite à, je te conseille de...*

3ème étape (15 mn) : le binôme se retrouve après ce temps d'écriture pour se lire les lettres. Durant la lecture mais aussi à son issue, nous demandons aux participant-es de ne livrer aucun commentaire : *on ne réagit pas !*

4ème étape (15 mn) : chacun-e se replonge dans un travail d'écriture pour rédiger une lettre en réponse à son partenaire. Cette lettre est l'occasion de formuler des réactions, répondre aux questionnements de l'autre, apporter des compléments, exprimer des remerciements….

5ème étape (15 mn) : les binômes se retrouvent une dernière fois, avant de reprendre la balade en direction du centre de formation, pour se lire les lettres.

Théâtre-forum

Le théâtre forum est une technique d'éducation populaire interactive mise au point dans les années 60 par le brésilien Augusto Boal, dans les favelas de Sao Paulo. Son but premier est de favoriser la prise de conscience des mécanismes d'oppression. Régulièrement utilisé en formation, le théâtre-forum est utilisé pour permettre à un groupe de mener son investigation : *de l'identification d'une situation problématique à l'expérimentation de scénarios de résolution.* Il invite alors les participant-es à imaginer des pistes de solutions, vérifier leur faisabilité, les conditions dans lesquelles elles peuvent être concrétisées et les conséquences positives et négatives de leur mise en œuvre.

Déroulement : comme pour l'ensemble des techniques d'analyse de situations, il s'agit dans un premier temps de faire émerger des récits donnant à voir diverses situations problématiques. Dans un deuxième temps, les participant-es choisissent la situation qu'il-elles souhaitent traiter dans le cadre du théâtre-forum (*choisir* étant également *renoncer*, les participant-es décident donc des situations qu'il-elles écartent pour un temps ou définitivement). Plusieurs situations peuvent être retenues… se constituent alors des sous-groupes (autant de sous-groupes que de situations).

Puis vient le moment de l'improvisation de la situation concrète par le sous-groupe. Elle se fait au départ sous la direction de celui ou celle qui a relaté la situation puis progressivement les autres participant-es s'emparent de l'histoire et de sa mise en scène (en distinguant les faits significatifs et ceux qui le sont moins). Ce travail du sous-groupe pour improviser et mettre en scène la situation va l'amener à faire des choix, donc à devoir analyser la question même que la situation pose, à en clarifier les enjeux, à préciser les volontés et contre-volontés des personnages, à vérifier la cohérence des faits.

Une fois mis en scène et joué, le modèle initial est expérimenté en plénière par le sous-groupe : il s'agit de l'étape du « *forum* ». Durant cette expérimentation, les personnages protagonistes sont tour à tour remplacés par ceux et celles qui veulent y tenter une action transformatrice (parmi les *spectacteur-rices*). Les acteur-rices du modèle initial qui restent en scène vont réagir à cette action au plus près de la réalité et tenter d'en dévoiler les conséquences à leurs différents niveaux. Les interventions des *spectateur-rices* se succèdent, soit en écho et en prolongement les unes des autres, soit par une exploration d'autres pistes pour tirer la situation de départ dans tous les sens possibles et explorer tous les enjeux qu'elle renferme et sur lesquels on peut agir. Ainsi, au fil des explorations, des pistes d'actions concrètes sont élaborées, requestionnées, écartées ou retenues selon leur capacité à être concrétisées hors du théâtre ou non.

Un temps d'analyse et de socialisation de chacun des forums est organisé en fin de temps.

Dixit

Le Dixit invite chacun et chacune, par une approche sensible, à livrer une analyse compréhensive et projective d'une situation-problème rencontrée dans le cadre de sa pratique (*professionnelle, bénévole, volontaire*…). Cette technique prend sa source dans « *la pédagogie de l'imaginaire* » : la fabrication d'images mentales doit nous permettre de mieux appréhender et comprendre le réel, donc mieux agir sur celui-ci.

Déroulement : chaque participant-e détermine une situation-problème. Une fois l'ensemble des situations déterminées, les participant-es se retrouvent en sous-groupes (de 6-8 personnes) en présence d'un-e animateur-rice. Un tour de table est alors organisé pour que chacun-e présente sa situation. Une fois le tour de table effectué, l'animateur-rice énonce le déroulement du dixit : différentes cartes du jeu du « *dixit* » sont disposées dans la salle. Les participant-es sont invité-es à aller choisir une carte qui leur permettra de s'exprimer sur leur situation. Cette carte doit livrer une illustration (*imagée, symbolique et métaphorique*) du problème qui se pose dans la situation en question tel que la personne se la représente : *cette carte me parle car elle symbolise mon problème...*

Une fois la carte retenue, les participant-es se retrouvent au sein du groupe et chacun-e présente sa carte. Pendant la présentation, les autres écoutent… il-elles peuvent également poser des questions de compréhension mais n'apportent aucun commentaire ou jugement. Après le tour de table qui a permis à chacun-e de s'exprimer, les participant-es sont invité-es à choisir une deuxième carte. Cette carte doit livrer une illustration des causes au problème qui se pose telles que la personne se les représente : *mon problème trouve sa source dans diverses causes et cette carte est une métaphore à cet ensemble de causes…*

Nouveau tour de table sur le même principe que le précédent : chacun-e s'exprime, les autres participant-es ont une attitude d'écoute et de questionnement si des incompréhensions se manifestent. A l'issue du tour de table, les participant-es doivent sélectionner une troisième et dernière carte. Cette carte doit livrer une illustration de la façon dont le personne pourrait agir sur ces causes *: pour pouvoir agir sur les causes de mon problème, j'imagine telle solution qui trouve sa métaphore dans la carte suivante…*

A l'issue du troisième tour de table qui a permis à chacun-e de présenter son scénario de résolution (même partiel), on reprend chacune des situations. Les participant-es s'expriment alors sur ce qu'il-elles ont compris de la situation, de ses enjeux, des problèmes, des causes des problèmes, des éléments de résolution. Une deuxième étape les amène ensuite à formuler des conseils à la personne concernée.

Un dernier temps de démarche invite chaque participant-es à une écriture personnelle de 10 minutes. *Quels conseils puis-je me donner pour la suite ? Quelle prise de conscience ce temps m'a offert ? Quelles perspectives à court ou à moyen terme puis-je entrevoir ?*

Roman-photo

Cette technique vise à permettre une prise de distance critique par rapport à une situation vécue dans la cadre de la pratique et jugée insatisfaisante. Par une approche sensible, elle invite à un pas-de-côté et à la prise de recul.

Déroulement : les participant-es identifient une situation dans laquelle il-elles sont impliqué-es et qu'il-elles jugent insatisfaisante. Une fois la situation identifiée (on peut passer par une phase d'écriture pour aider à la structuration du récit), des binômes se constituent. Pendant 30 mn, les binômes vont alors s'interviewer mutuellement sur leurs situations respectives (15 mn par situation) : *présentation des faits, échange sur ce qui fait problème* (les causes), *expression des sentiments* (ce que cette situation provoque chez moi). Placée dans une écoute active, la personne qui pose les questions aide à la formulation, soutient, reformule, synthétise. Au bout de 15 mn, on inverse les rôles.

Une fois les interviews réalisés, les binômes partent à l'extérieur munis d'un appareil photo. Chacun-e à tour de rôle prend l'autre en photo, en privilégiant le plan américain afin de pouvoir placer ultérieurement les bulles. Nous invitons à ne pas poser… se balader, observer, s'imprégner de l'environnement comme si de rien n'était ! Pendant ce temps, le-la partenaire réalise des photos. On inverse ensuite les rôles.

De retour au centre, chaque participant-es sélectionne 6/9/12 photographies de son-sa partenaire et organise la mise en page sur une feuille A3 (ou A2). Il s'agit de réaliser un roman-photo qui donne à lire la situation qui a été exposée par son-sa partenaire en début de temps. Pour cela, en plus de positionner et de coller des photos, il est nécessaire d'imaginer des bulles, de les associer aux photos et de les coller sur la document.

Quand tous les participant-es ont terminé leur roman-photo, on expose les différentes productions au mur de la salle de formation. On prend le temps de s'imprégner de chacune des productions puis chacun-e récupère le roman-photo qui le concerne (*je récupère non pas le roman-photo que j'ai produit mais celui qui présente la situation dans laquelle je suis impliqué-e*). Des sous-groupes de 4 participant-es se forment alors. Le travail de groupe qui va suivre va consister à l'analyse de chacune des situations. Le déroulement est le suivant :

Dans chaque sous-groupe, on choisit une première situation. La personne concernée par la situation est placée sous silence (interdiction formelle de s'exprimer). Les trois membres du sous-groupes s'emparent de la situation présentée sur la feuille A3 et livrent une analyse en trois temps : *1- que comprenons-nous du problème ? 2- quelles sont les causes du problème ? 3- quelles modalités peuvent être mises en œuvre pour agir sur ces causes ?*

Une fois l'analyse achevée, la personne concernée par la situation peut s'exprimer. Elle peut dire ce qui l'étonne, ce qui lui permet de voir « *plus loin* », ce qu'elle entrevoit comme perspectives. On refait l'exercice 3 fois afin que chaque situation fasse l'objet d'une analyse collective.

CEMÉA
L'ELAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE

DES OUTILS POUR PRENDRE UNE DÉCISION

Débat-pétale

Cette technique poursuit le désir de favoriser la prise de décision en grand groupe (plus de vingt personnes) en permettant à chacun-e d'émettre ses objections et d'améliorer la proposition initiale.

Configuration de salle : tables de 5 ou 6 participant-es disposées en cercle, chaque table représentant une pétale de la fleur.

Déroulement : il s'agit tout d'abord d'identifier clairement la proposition à arbitrer (cela peut être une proposition qu'une membre du groupe aimerait faire aux autres participant-es ou bien encore une proposition qui a été construite lors d'un travail de groupe préalable qui visait à faire émerger des propositions). Cette proposition est alors retranscrite sur papier le plus précisément possible. Ce travail d'identification et de rédaction effectué, l'animateur-rice remet à chaque table la proposition écrite. Les participant-es ont alors 10 mn pour déterminer les zones d'accords et de désaccords avec cette proposition initiale, et définir si possible les aménagements à faire pour rendre cette proposition acceptable par tou-tes les membres du groupe. Chaque pétale n'est pas obligée d'arriver à un accord en son sein. Il s'agit ensuite de nommer un-e représentant-e de ce groupe. Les représentant-es vont alors occuper les chaises en bout de table, dans l'intérieur.

S'ensuit alors une phase de 10 mn où c'est le cœur de la fleur (*les représentant-es*) qui a la parole. Les autres sont réduit-es au silence mais peuvent noter leurs réactions et propositions. Les représentant-es doivent parvenir à un accord ou, le cas échéant, exprimer clairement les désaccords et les marges de manœuvre. A l'issue des 10 mn, le débat retourne dans les pétales pour une nouvelle séquence de 10 mn.

En assistant au débat entre les représentant-es, les participant-es adoptent une posture de consensus et recherchent alors une solution viable pour tous et toutes plutôt que de persister dans leur choix. Généralement, le deuxième tour au cœur de la fleur permet de trouver un accord. Parfois un troisième aller-retour peut être nécessaire pour fixer les modalités de cette décision et sa mise en œuvre : *qui, quand, ou et comment ?*

Remarque : le débat-pétale accouche en général de moments agréables à vivre pour les participant-es, surtout par contraste avec ce que sont d'habitude les débats précédant les décisions. Mais pour cela, plusieurs conditions doivent être réunies. Il faut s'assurer que la proposition nécessite vraiment un arbitrage (qu'il y ait un enjeu réel pour les participant-es) et qu'elle soit suffisamment construite. Il faut par ailleurs veiller à ce que la décision à prendre ne porte pas sur un sujet trop global. Ainsi, une question ouverte du type « *comment doit se structurer la vie institutionnelle de notre groupe de formation ?* » risque de ne pas fonctionner. Les participant-es, en seulement 10 mn ne pourront y répondre. Il faut donc circonscrire la proposition.

Consentement sociocratique

Cette technique poursuit le désir de permettre à un groupe de prendre une décision tout en s'accordant le temps de la décision. Ceci afin que la décision soit réellement acceptée (et donc mise en œuvre) par tou-tes les membres du groupe.

Déroulement : il s'agit au préalable de disposer d'une proposition construite à soumettre à la décision du groupe (cela peut être une proposition qu'un-e membre du groupe aimerait faire aux autres participant-es ou bien encore une proposition qui a été construite lors d'un travail de groupe préalable qui visait à faire émerger des propositions). Puis vient l'animation de la séance de sociocratie à proprement parlé… Cette séance contient 9 étapes. La première consiste à ce qu'une personne porte et présente la proposition. La deuxième, à ce que les participant-es donnent leurs ressentis (et non leur avis), la troisième à ce que la personne porteuse de la proposition, en fonction des ressentis, modifie, si elle le souhaite, la proposition initiale. La quatrième à recueillir les objections qui empêchent qui que ce soit de valider cette proposition. La cinquième consiste à traiter ces objections une par une, c'est-à-dire pour chacune d'elle, à d'abord améliorer la proposition en prenant en compte l'objection. Si ça n'est pas possible, à regarder si cette objection détruit alors la proposition, c'est-à-dire la rend non-viable pour le groupe. Si on ne peut pas améliorer la proposition mais qu'on ne souhaite pas la détruire à partir de cette objection, cette objection est considérée comme traitée. La sixième étape consiste donc dans le consentement de tous les participant-es, qui est automatique dans la mesure où le groupe a étudié toutes les objections. La septième consiste à lire la proposition finale, comprenant donc tous les amendements issus des objections traitées. La huitième consiste dans un nouveau consentement de tou-tes les membres, automatique lui aussi (cette étape sert à vérifier que tous les amendements ont été pris en compte). La neuvième consiste à célébrer cette décision !

NdlR : cette méthode peut sembler lourde et fastidieuse. Elle l'est. De prime abord. Car la mentalité de beaucoup dans une prise de décision, c'est de la voir comme une lutte qui finira avec des gagnant-es et des perdant-es, et non à trouver une solution valable pour tou-tes. La tendance est donc, au début, de multiplier les objections, comme les député-es le font à l'assemblée pour bloquer des lois. Mais le mérite de cette méthode, de par son côté fastidieux, consiste à éduquer le groupe au consentement, c'est-à-dire de ne pas chercher à imposer son point de vue (ou à se résigner) mais à pouvoir vivre, sereinement, avec les décisions prises, pour ensuite désirer les mettre en œuvre. C'est effectivement long, *mais ne vaut-il mieux pas prendre moins de décisions mais les prendre correctement ? N'est-ce pas gagnant à long terme ?*

Remarque : il est très important de lire la proposition finale avant de l'adopter. Cette précaution permet de s'assurer que tout le monde a bien compris ce sur quoi l'on devait se positionner. Cela permet également d'éviter pour plus tard ce genre de discussions et de confusions qu'on a tous et toutes connues : *ou en est ce truc-là ? On avait dit qu'on le changerait ? Ah mais pas du tout. On a justement dit qu'il resterait comme ça !*

Débat butiné

Cette technique se donne pour objectif de favoriser la réflexion collective et créative sur un sujet. Cette réflexion est une préparation à la prise de décision en rendant visibles et entendables tous les arguments développés par l'ensemble du groupe. L'un des nombreux intérêts du débat butiné est de permettre cette préparation à la prise de décision au sein d'un grand groupe (jusqu'à 60 personnes).

Déroulement : l'animateur-rice invite à la constitution de sous-groupes de 6 personnes (avec un groupe de 60 personnes -*même si cela nous arrive rarement en formation*- il peut y avoir jusqu'à 10 sous-groupes constitués). Chaque sous-groupe, en début de temps, désigne une personne chargée de la retransmission des échanges. Une fois les sous-groupes constitués, l'animateur-rice lance le sujet sur lequel les participant-es sont invité-es à débattre puis à décider. Exemple : *nous devons décider du programme de notre dernière journée de formation… comme nous avons déjà pu le préciser, cette dernière journée sera la vôtre ! A vous de décider ce dont vous avez besoin avant de boucler cette formation...*

L'animateur-rice invite alors les participant-es à débattre pendant un temps déterminé (entre 6, 12 ou 15 minutes ce qui permet de partager une heure en 10, 5 ou 4 séquences). Un premier temps d'échange est alors lancé. Au bout du temps imparti, toutes les personnes chargées de la retransmission changent de sous-groupe dans le sens des aiguilles d'une montre. Le-la rapporteur-euse, débarquant dans un nouveau sous-groupe, dispose alors d'1 mn environ pour faire la synthèse de ce qui vient de se dire dans son précédent sous-groupe. La discussion reprend alors durant le temps imparti (*le même que lors de la première ronde de parole*). Les participant-es rebondissent sur la synthèse réalisée par le-la rapporteur-euse, enrichissent les idées, prolongent la réflexion.

L'exercice est reproduit à plusieurs reprises (le nombre et la durée des rondes de parole sont déterminés en amont par l'animateur-rice). Le principe général est : *il y a autant de rondes de parole qu'il n'y a de tables constituées* (6 tables = 6 rondes etc.). A chaque début de rondes de parole, l'animateur-rice rappelle à chacun des groupes la nécessité de désigner un-e rapporteur-euse qui sera chargé-e lors de la ronde suivante de faire la synthèse des échanges de sa table à la table voisine.

A l'issue des différentes rondes, les propositions font l'objet d'une synthèse. Une prise de note en direct par ordinateur, relié à un vidéoprojecteur et diffusé sur écran peut aider à la mémorisation des différentes propositions.

Remarque : le débat butiné n'est pas à proprement parlé une technique de « *prise de décision* » mais une technique de « *préparation à la prise de décision* ». Ainsi, il restera à définir les modalités pour prendre la décision une fois les propositions définies : *vote à la majorité absolue* (1/2 des voix + 1), *vote à la majorité relative* (la proposition ayant obtenu le plus de voix l'emporte), *décision par consensus, décision par consentement...*

Élection sans candidature

Cette technique poursuit le désir de faire d'un moment d'élection un moment joyeux pour le groupe et favoriser l'élection de personnes qui ne souhaitent pas se battre pour accéder au pouvoir mais dont on pense qu'elles y seraient mieux que celles qui se battent pour… Cette technique peut être utilisée en formation pour élire par exemple les représentant-es de stagiaires ou pour la nomination de stagiaires sur les « *références-métiers* » (en pédagogie institutionnelle, les « *références-métiers* » constituent une institution, autrement dit un outil pédagogique).

Déroulement : une personne est tout d'abord chargée de décrire correctement le poste à pourvoir et les tâches afférentes à ce poste. Elle rappelle par ailleurs que « *toute candidature est interdite* ». On distribue ensuite à chacun-e un bulletin de vote comprenant 2 lignes : « *je m'appelle... et je vote pour …* ». Chacun-e remplit alors son bulletin puis on procède au dépouillement des bulletins un par un en amenant chacun-e à expliquer son choix. Cette phase crée un tour de compliments distribués à la volée.

On invite ensuite ceux et celles ayant choisi un-e candidat-e minoritaire de reporter leur voix sur un-e des candidat-es ayant des chances de l'emporter (peut-être malgré lui-elle pour l'instant). Ce report est bien sûr optionnel, chacun-e pouvant camper sur son choix. Dans ce cas-là, il-elle maintient sa voix à la personne désignée en premier lieu.

S'il reste encore des candidat-es « *au coude-à-coude* », on demande à qui le souhaite de faire une proposition au groupe de choix entre ces candidat-es. On demande alors le consentement de chacun-e, et non pas l'avis. La différence étant qu'on peut préférer *trucmuche* à *machinchose*, c'est un avis, mais qu'on peut vivre avec le fait que ce soit *machinchose* qui prenne ce poste, c'est un consentement. Et on termine ce tour de table par l'avis de la personne ayant été plébiscitée.

Si elle n'est pas volontaire, on demande à nouveau à quiconque de faire une proposition parmi les autres candidat-es. Si tous et toutes refusent le poste, c'est peut-être que le poste est trop lourd et qu'il faut le diviser sur plusieurs personnes ou bien que le groupe n'a pas de raison d'être (hormis les relations affectives qui le lie). Il faudra alors en tirer les conclusions nécessaires !

Remarque : cette méthode fonctionne remarquablement bien. La seule difficulté consiste à la faire accepter aux candidat-es sortant-es et se représentant... De fait, le type de personnes élues par cette méthode est à l'opposé des élections par candidature : *on va bien souvent préférer quelqu'un-e capable d'écoute et d'empathie pour les personnes, de dévouement pour la cause plutôt qu'une grande gueule se servant de ce poste comme marche-pied pour aller plus haut*. Et les candidat-es élu-es de cette manière le refusent rarement car ce n'est pas le pouvoir qu'elles refusent, c'est le combat pour le pouvoir.

La grille de Lasswell

Cet outil apporte un soutien méthodologique pour structurer une action et décider des modalités de cette action. Cette grille systémique donne une place à chaque élément du système pédagogique et permet une vue d'ensemble d'une action. Elle a été élaborée par le sociologue américain Harold Dwight Lasswell.

Déroulement : l'animateur-rice remet *la grille de Lasswell* à chacun-e des participant-es et propose de travailler à l'élaboration de l'action concernée (exemple : *vous vivrez un temps en autogestion par groupe de 4-5 stagiaires dans le cadre de la formation et vous devez décider collectivement du contenu et des contours de ce temps autogéré*) en décidant par consensus* de chacun des éléments de l'action.

Qui ? **Quoi ?**	
A qui ? **Pourquoi ?**	
Où ?	
Quand ? **Comment ?**	
Pour quels résultats ?	

Remarque : l'instruction de cette grille et les prises de décision concernant chacun des éléments de cette grille se font par consensus. Le consensus est *un processus dans lequel aucune décision ne peut être prise tant que tou-tes les participant-es ne l'acceptent*. Le consensus peut également être défini comme *le produit patient de toutes les meilleures idées et volontés dans un groupe, dans un esprit de cohésion et d'équilibre, dont la décision finale est nécessairement élaborée collectivement*.

CEMÉA
L'ELAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE

DES OUTILS POUR FAIRE UN BILAN, UNE ÉVALUATION

Différentes formes d'évaluation ou de bilan

Il convient de repérer que différentes formes de bilan ou d'évaluation (nous faisons le choix de ne pas traiter ici de la différence, bien que substantielle, qui existe entre bilan et évaluation… les CEMEA ont produit beaucoup de documents de définition de ces termes, voir donc par ailleurs) peuvent être mobilisées. En voici quelques-unes (liste non exhaustive) :

Les évaluations ou bilans par graphique
Simples et rapides d'utilisation, les graphiques permettent de sonder un groupe en un coup d'œil. Le principe général est de noter des appréciations sur un schéma proposé à l'avance (*cible, moulin, étoile dont chaque branche symbolise un contenu ou un critère à évaluer*) de façon individuelle, ou de façon collective sur une affiche. Un outil issu de cette famille d'évaluation / de bilan appelé « *la toile d'araignée* » est présenté en page suivante.

Les évaluations ou bilans par questionnaire
Technique très répandue dans les bilans ou les évaluations : il s'agit de répondre par écrit à une série de questions pouvant porter sur un contenu, un sentiment, une expérience etc. Les questions sont ouvertes et invitent à une réponse large, développée, laissant le choix des mots aux participant-es. Exemples : *Quel titre donneriez-vous à la formation ? Qu'avez-vous retenu de plus fort ? Quel a été votre moment préféré et pourquoi ? Que n'avez-vous pas aimé et pourquoi ? Quelle conseil avez-vous envie de donner à l'animateur-rice ?*

Les évaluations ou bilans par projection
Elles invitent à s'exprimer sur des préoccupations qui combinent la subjectivité et l'objectivité des participant-es. Ainsi, dire ce qu'on aime, ce que l'on ressent, ce qui nous inquiète, ce que cela signifie pour soi... permet souvent de prendre conscience de ses représentations ou de son rapport personnel au contenu. Différents outils présentés dans les pages suivantes (*les mots jetés, portrait chinois, la lettre etc*…) entrent dans cette famille d'évaluation / de bilan.

Les évaluations ou bilans par façonnement artistique
Il s'agit là de porter une appréciation sur une situation en appréciant son résultat par un façonnement artistique (saynète théâtrale, affiche, poème, slam, construction plastique...) en listant au préalable ce que l'on aimerait y trouver au regard des objectifs.

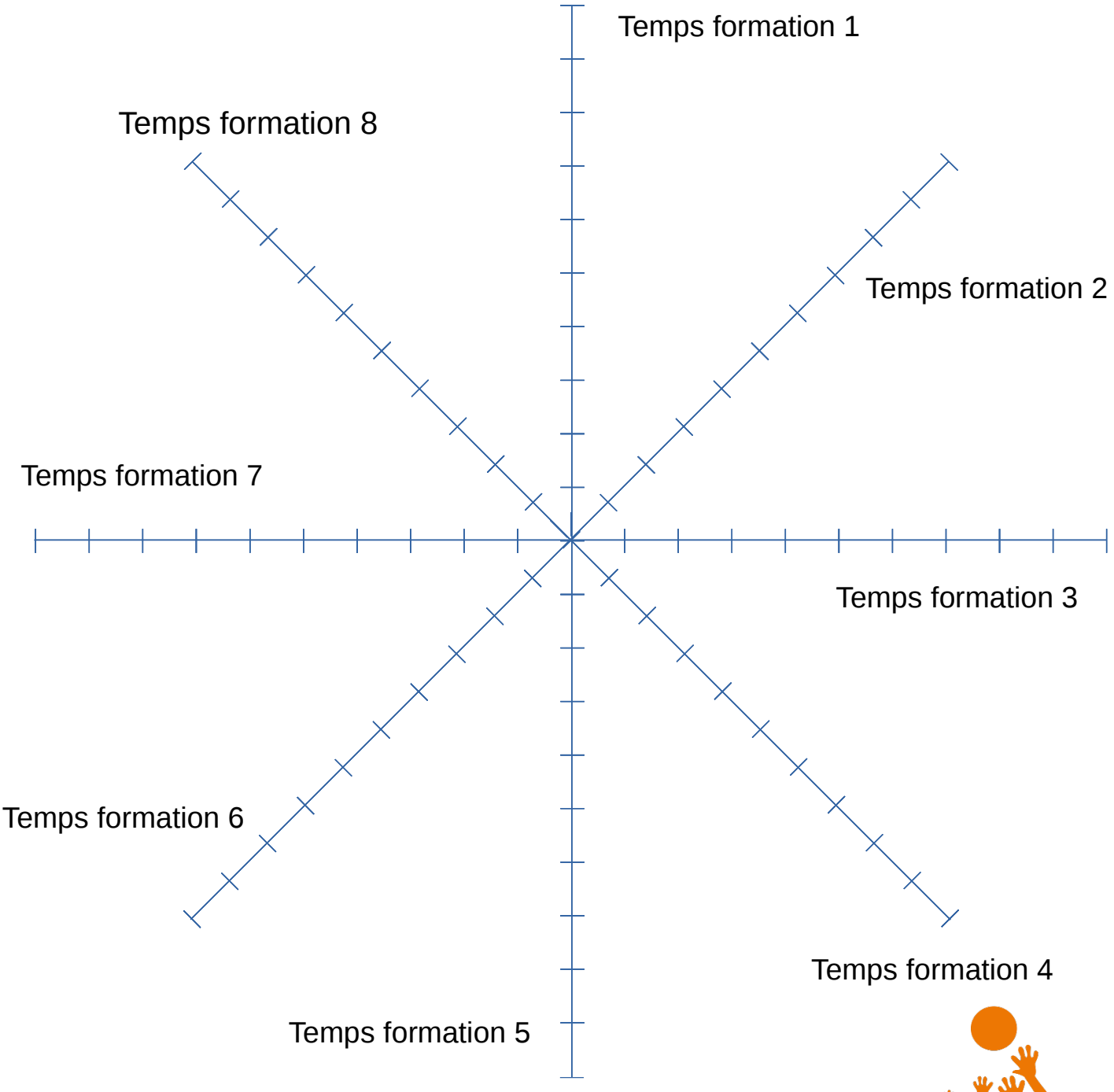
Les évaluations ou bilans par discussion
Au sein d'un collectif, on organise un échange autour de la formation que l'on vient de vivre. Cette discussion peut être organisée en grand ou en petits groupes (*avec ou sans restitution orale*), de façon soit directive (*réponse à des questions précises*), soit semi-directive (*à partir d'un schéma initial de questions, la discussion se déroule selon une évolution libre*), soit libre (*à partir d'une seule consigne de départ, les personnes s'expriment comme bon leur semble*).

Les évaluations ou bilans par inventaire de contrôle
Liste ou grille de propositions écrites parmi lesquelles les participant-e-s doivent choisir celles qui leur conviennent le mieux en entourant ou cochant la bonne réponse, en barrant la mauvaise, en mettant une croix ou une réponse simple (*oui* ou *non*). Exemples :

- L'animateur-trice sait écouter les autres ☺😐☹
- Les méthodes utilisées sont variées ☺😐☹
- Les participant-es ont débattu ☺😐☹

Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

La Toile d'araignée
Cet outil fournit un moyen visuel rapide et efficace pour connaître l'avis des participant-es sur un ensemble de temps de formation. Chacun-e attribue une note comprise en 0 et 10 à chaque temps de la formation puis relie les différents points. Chaque participant-e produit ainsi sa toile d'araignée. Les intitulés de branche changent selon les informations que vous voulez recueillir (ambiance dans le groupe, méthodes d'animation, logistique...)



Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

Les pépites
L'animateur-rice propose à chaque participant-e de choisir (ou retrouver) une phrase entendue ici ou là durant les différents temps de la formation, que ce soit au moment d'une pause, au repas, en aparté pendant un temps de formation, dans un petit groupe de travail ou en plénière. Puis l'animateur-rice invite chaque participant-e à livrer cette phrase au groupe et éventuellement à dire pourquoi cette phrase l'a touché-e.

Ma pépite et mon râteau
Il s'agit en quelque sorte d'une variante de la technique des pépites. Cette technique consiste simplement à demander aux participant-es une « *pépite* », c'est-à-dire un moment de la formation qui les a positivement marqué-es, qu'il-elles ont retenu comme sensiblement intéressant, et un « *râteau* », c'est-à-dire un moment où au contraire il-elles ont senti un flottement, une gêne, un malentendu, une frustration, etc. Ainsi, à partir de ce recueil de bons et mauvais moments, on peut faire ressortir une analyse plutôt fine et surtout utile de l'événement qu'on a organisé, en mettant en œuvre une réflexivité collective et en apprenant des retours des participant-es.

La foule
Cette technique permet d'extraire des ressentis à chaud ce qui permet de sortir des sentiers très rationalisés. Son principe est simple : les participant-es sont invité-es à se déplacer dans l'espace disponible aléatoirement, sans organisation particulière, et relativement rapidement. Cette marche peut se faire en musique. Au signal de l'animateur-rice (*arrêt de la musique, frappe dans les mains*...), les participant-es se répartissent en binômes (jamais le même si possible) en choisissant la personne la plus proche d'eux-elles au moment du signal. Il-elles sont alors invité-es à partager quelques instants (de 30 sec à 1mn30) ensemble, en faisant abstraction du reste du groupe qui en fait de même. L'animateur-rice peut demander durant ce temps aux personnes de discuter de ce qu'elles viennent de vivre, d'exprimer le sentiment majeur qui les habite à l'issue de la formation, de désigner le meilleur moment de la formation, le moment le plus pénible etc. Il est important de renouveler l'exercice à plusieurs reprises afin de permettre plusieurs rencontres.

Remarque : il peut être intéressant d'ajouter une étape à notre foule en invitant, en clôture de ce moment, chacun-e à s'exprimer en grand groupe. Exemple : *citez la remarque qui vous a le plus marqué-e, qui a le plus retenu votre attention durant les différentes discussions entretenues dans la foule…*

Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

J'ai un conseil à formuler !
Chaque participant-e est invité-e à livrer un conseil (un seul !) à l'équipe de formation pour la suite. Ce conseil en dit souvent long sur le rapport qu'a entretenu le-la participant-e à la formation.

Le doux et le piquant
Deux objets (*un doux, un piquant*) circulent au sein du groupe. En cercle, chacun-e, à tour de rôle, s'empare des deux objets et dit ce qui était pour lui-elle *doux* et *piquant* dans la formation.

Le pas en avant
Le groupe se réunit en position debout et en cercle. Chacun-e est alors invité-e à s'exprimer (et une seule fois). Pour cela, il-elle avance d'un pas et donne un élément de bilan. Ceux et celles qui sont d'accord avancent d'un pas, ceux et celles qui sont en désaccord reculent d'un pas, ceux et celles pour qui cela n'importe pas (ou n'ont pas d'avis) restent sur place. La personne revient dans le cercle. Une autre idée est émise par une autre personne.

J'ai une photo à vous présenter…
Des photos prises tout au long de la formation sont affichées dans la salle (cet outil nécessite une anticipation réelle de l'équipe de formation : penser « *immortaliser* » par clichés successifs différents moments de la formation et ce dès le 1er jour). Chacun-e, à tour de rôle, s'empare d'une photo et exprime son ressenti de la formation à partir de cette photographie.

L'irréversible
En cercle, le groupe se réunit. Chacun-e, après un temps de réflexion et d'écriture individuelle, renvoie à l'ensemble du groupe des éléments de réponse à la question suivante : *par rapport à cette aventure de formation, suis-je en mesure de repérer l'irréversible ?* La formation transforme (dans « *transformation* » n'y a-t-il pas d'ailleurs « *formation* » ?)… *oui mais transforme quoi ? Quelles sont les transformations décisives ? Puis-je les identifier ? Sur quels aspects, ce ne sera jamais plus comme avant ?*

Les patates
Sur une feuille A4 (ou A3), chaque participant-e réalise des cercles (*ou patates*) plus ou moins grands selon qu'il-elle a apprécié ou pas tel ou tel temps de la formation. Il s'agit de faire figurer tous les temps de la formation (nécessité donc de les lister avant d'inviter chacun-e à se plonger dans sa feuille). Les participant-es indiquent le nom du temps en question à l'intérieur de chaque cercle. Puis un temps d'expression orale est organisé : chacun-e présente et explique sa réalisation (*tel cercle, telle grandeur, telle raison*…).

L'allumette
Chaque participant-e est invité-e à s'exprimer de façon libre sur la formation (*les contenus, les méthodes, les relations, la logistique* etc.). Ce temps de parole est toutefois limité. En effet, avant de s'exprimer chacun-e craque une allumette… l'intervention doit se terminer avant que l'allumette ne s'éteigne.

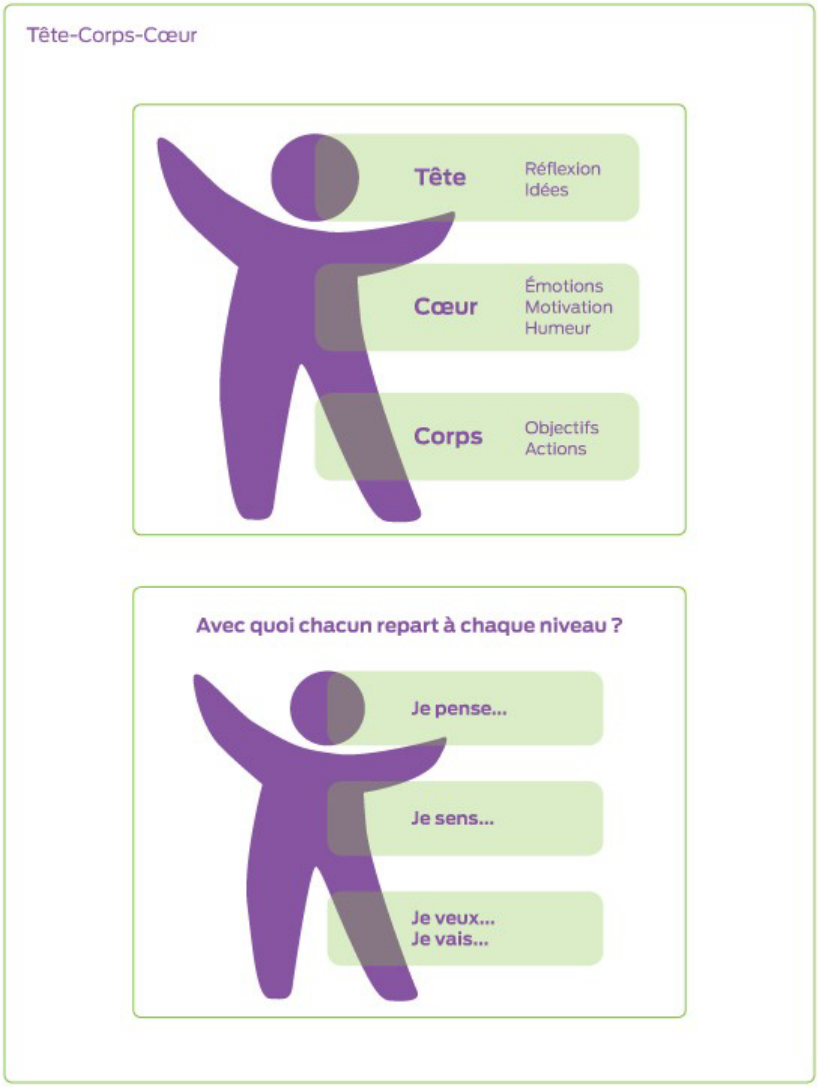
Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

Tête- corps- cœur
Il s'agit d'un outil d'évaluation qui ne fait pas seulement appel à la dimension souvent très cérébrale (ou « *tête* ») des évaluations. En résumé, l'activité permet aux participant-es d'identifier ce avec quoi il-elles ressortent de la formation, à différents niveaux.

Déroulement : l'animateur-rice précise les consignes aux participant-es :

« *Nos questionnements s'adressent souvent au seul côté rationnel, alors que nous vivons, décidons et comprenons à travers trois filtres* : la tête, le corps et le cœur (voir 1ère image). *Pour mieux percevoir, observer, comprendre et questionner, il vaut mieux s'intéresser aux trois niveaux en même temps, qui ne disent pas toujours la même chose d'ailleurs. Nous vous invitons à réfléchir à votre évaluation de la formation à partir de la 2ème image : avec quoi vous repartez individuellement à chaque niveau ?* ».

Un tour de table est ensuite organisé : chacun-e réalise son évaluation en utilisant les débuts de phrase suggérés dans la 2ème image : *Je pense... Je sens... Je veux ou je vais..*



Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

La lettre
La consigne donnée aux participant-es est la suivante : *la formation se termine, vous écrivez à une personne de votre choix pour lui parler de la formation que vous venez de vivre. Vous êtes invité-e-s dans cette lettre à retracer le fil de votre formation en y repérant les temps forts, les événements, les moments difficiles etc... Il vous est également demandé de donner à voir votre progression durant la formation : qu'ai-je appris ? Avec quoi je ressors ?* Enfin, les participant-es peuvent également s'exprimer sur leur plan d'envol, c'est à dire les perspectives à court, moyen et long terme qu'il-elles entrevoient à l'issue de cette formation. Une lecture intégrale ou partielle de la lettre est ensuite proposée en plénière.

Le moment significatif
Chaque participant-e reprend le déroulement de la formation et repère un moment important, où il s'est passé un événement significatif formateur. *Qu'est-ce que cet événement a changé chez moi ? Sur le plan professionnel (ou bénévole ou volontaire) ? Sur le plan personnel ? Qu'est-ce que j'ai appris ? Comment ? Quel sens ce moment a-t-il eu pour moi ? Quel changement dans ma posture après ce moment ?* Un temps de réflexion individuelle puis une présentation orale selon le principe du « *tour de table* » se succèdent.

L'échiquier
L'animateur-rice réalise une grille de type échiquier sur une affiche que l'on accrochera à l'un des murs de la salle de formation. Il s'agit de faire figurer autant de cases qu'il n'y a de participant-es. Chaque participant-e est invitée à aller écrire dans l'une des cases « *le mot essentiel* » qu'il-elle retient de cette formation. On attribue ensuite aléatoirement une case à chaque participant-e (cela peut se faire par un jet de dé, par l'attribution de 2 chiffres : *l'un correspondant à la ligne horizontale, l'autre à la ligne verticale*) qui doit alors produire un court écrit sur le mot indiqué dans la case. Ce temps d'écriture est limité (3 mn par exemple). Chacun-e lit ensuite sa production écrite.

Les smileys
L'animateur-rice affiche 3 smileys dans la salle sur des murs différents (*un smiley par mur*). Puis il-elle annonce un premier temps de la formation… chaque participant-e va alors se positionner du côté de Smiley qu'il-elle souhaite associer à ce temps de la formation. Un temps d'expression orale est ensuite organisé : *pourquoi j'ai souhaité attribuer ce smiley à ce temps de formation ?* On refait l'exercice pour l'ensemble des temps de la formation.

Le feu tricolore
L'animateur-rice dispose sur une table centrale des feuilles de 3 couleurs différentes (*orange, rouge, vert*). Les participant-es remplissent autant de feuilles qu'il-elles le souhaitent pour qualifier chaque temps de la formation (un seul temps de formation par feuille !). La couleur est attribuée en fonction de l'adhésion et du degré de satisfaction du- de la participant-e. Il est nécessaire d'indiquer sur chacune des feuilles l'intitulé du temps de formation en question et d'apporter quelques remarques qualitatives pour justifier son choix d'attribution de couleur. Au fur et à mesure, les participant-es affichent les feuilles colorées sur un mur à l'aide de patafix.

Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

Le bilan en carrefour
Le groupe se scinde en sous-groupes de 4 personnes. Chaque sous-groupe dispose alors de 30 mn environ pour répondre aux questions ci-dessous (il est intéressant qu'une prise de note soit faite durant les échanges et remise ensuite à l'équipe de formation). Une retransmission des points saillants est ensuite organisée en plénière.

- *nos ressentis sur la formation ?*
- *qu'avons-nous pensé des contenus de la formation ?*
- *qu'avons-nous pensé des méthodes de formation ?*
- *qu'aurions-nous à dire sur l'ambiance ?*
- *avons-nous des points divers à renvoyer ?*

Le rond-point
Les participant-es sont réuni-es au centre de la salle. Des sous-groupes se constituent et partent pendant quelques minutes échanger dans différents coins de la salle. Chaque sous-groupe doit au cours de la discussion (10-15 mn environ) retenir une question, une observation, une problématique au sujet de la formation sur laquelle il souhaiterait faire discuter dans le cadre du bilan (ou de l'évaluation) plénier. Les participant-es se retrouvent ensuite au centre de la salle, sur le rond-point, et échangent successivement sur l'ensemble des points renvoyés par chacun des sous-groupes (pour rappel, un point par sous-groupe).

L'histoire arpentante
Une feuille circule de main en main. Chaque participant-e est invité-e à écrire un bout d'histoire relatant la formation. Mais chacun-e n'a le droit de lire que le passage précédent (*on plie la feuille à chaque fois*). L'histoire s'écrit donc à plusieurs mains… une fois terminée, on procède à la lecture de l'histoire en plénière.

Le nuage de mots
Chacun-e réalise un nuage de mots à l'aide de feutres et d'un feuille A4 à partir de la formation qu'il-elle vient de vivre. Ce nuage doit faire figurer tous les mots clés que lui inspire la formation… la taille de chaque mot est fonction de l'importance que le-la participant-e accorde à celui-ci à l'issue de la formation. Les différentes productions sont ensuite affichées sur un mur de la salle de formation et commentées par chaque auteur-rice.

Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

Choisissez votre coin !
L'animateur-rice installe des feuilles de flip chart à chaque coin de la pièce. Chacune d'elle porte le titre d'un temps vécu par les participant-es lors de la formation. Il-elle invite alors les participant-es à aller vers le temps qui les a le plus intéressé-es, interpellé-es, marqué-es. Chaque groupe discute alors dans son coin des raisons de ce positionnement (*pourquoi ai-je choisi de me placer dans ce coin ?*) et les notent sur la feuille. Chaque groupe présente ensuite aux autres ses réflexions, ses remarques, ses analyses.

L'arrêt de bus
On utilise pour cela la même disposition que la technique précédente : « *choisissez votre coin !* ». Les participant-es sont partagé-es en 3, 4 ou 5 groupes. Chaque groupe passe quelques minutes (durée à définir à l'avance : entre 2 et 10 mn) à chaque « *arrêt de bus* » (dans chaque coin) pour discuter des éléments saillants de chacun des temps (autant négatifs que positifs). Les réflexions, remarques et autres analyses sont notées sur le flip chart. Chaque groupe bouge ensuite pour se rendre à l'arrêt de bus suivant et ajouter ses réflexions, remarques et analyses à la liste. Une présentation de tous les arrêts de bus est réalisée à la fin de ce temps.

Clap, Clap, [mot]
Les participant-es forment un cercle et ont une minute pour penser à un mot (un seul) qui résume leur sentiment sur la session. L'animateur-rice commence le cercle en frappant deux fois dans ses mains et en demandant à la première personne de dire son mot. A son tour, elle frappera deux fois dans les mains et la personne suivante enchaînera avec son mot, etc. Il est important d'essayer de bien garder le rythme : *Clap, clap, [mot], Clap, clap, [mot]*…en faisant le tour du cercle par la droite. Demandez aux participant-es d'arrêter de taper dans leurs mains et d'expliquer tour à tour rapidement pourquoi il-elles ont choisi ce mot. Terminez en refaisant un tour du cercle avec le "*Clap, clap, [mot]*" (en répétant le mot choisi).

Cadavre exquis
L'activité se déroule en plusieurs temps. Une première consigne est tour d'abord donnée aux participant-es : « *vous jetterez sur le papier tous les mots qui vous passent à l'esprit au sujet de la formation* ». Reprenant le principe du « *cadavre exquis* », les participant-es classent les différents mots en 3 groupes : *noms - adjectifs - verbes*. Des sous-groupes sont alors constitués ; on demande à chacun de tirer au hasard deux noms, un verbe et un adjectif. A partir de ces 4 mots, chaque groupe doit écrire une phrase grammaticalement française et dont les images sont évocatrices. Chaque sous-groupe recommence 3 fois et agence le tout en une strophe de 4 vers. A l'issue de ce travail d'écriture en sous-groupes, une lecture des différentes strophes en plénière est effectuée. On peut même regrouper les différentes strophes sur un document unique de manière à obtenir un poème qui sera remis avant le départ à chacun-e des participant-es : *voici le poème du groupe !*

Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

Le Haïku
L'animateur-rice invite chaque participant-e à écrire son Haïku de la formation. Pour information, le Haïku est un poème japonais de 3 vers censé contenir l'essentiel d'une pensée, d'un émotion... On peut obtenir un Haïku à partir des ingrédients suivants :
- un poème bref sur l'instant, composé de 3 vers
- pas de rime finale
- les différentes idées sont associées
- il y a une coupure, une césure destinée à surprendre
- le dernier vers donne une impression d'émotion
- le Haïku vise à saisir l'insaisissable, l'instant
- l'humour peut être recherché
- c'est une petite histoire

A titre d'exemple,
voici l'un des plus
célèbres haïkus japonais :

Dans le vieil étang
une grenouille saute,
un ploc dans l'eau

Le mur parlant
Plusieurs feuilles du flip chart sont préparées à l'avance par l'animateur-rice. Chaque feuille comporte comme titre, un début de phrase. Exemples : '*Je crois qu'à l'issue de la formation, il me manque…'* ou bien '*Je ressors de la formation en ayant rempli mon sac à dos de…*'
Les feuilles sont placées sur les murs de la salle de formation de manière à ce que tout le monde puisse les lire. Chaque participant-e se voit remettre un feutre et réalise le tour de la salle pour ajouter ses propres commentaires sur chaque feuille. Il est aussi possible de faire vivre cette technique en distribuant des post-its et des stylos aux participant-es qui iront ensuite placer leurs post-its sur la feuille concernée. Il est bon que chacun-e prenne connaissance en fin de temps des commentaires des autres.

A la volée
Les participant-es sont réuni-es en cercle. L'animateur-rice lance alors une première question. Exemples : « *qu'avez-vous pensé du premier temps de formation sur…* » ou bien « *comment qualifieriez-vous la dynamique de groupe ?* ». A la volée, qui veut, qui peut, s'exprime. Les réponses doivent être rapides, spontanées et incarnées (s'obliger à parler en disant « *je* »).

Les tableaux de fin de formation
L'animateur-rice invite les participant-es, par petits groupes, à construire un tableau illustrant et symbolisant la formation selon l'image qu'il-elles s'en font. Il s'agit ensuite de présenter son tableau de façon visuelle à l'ensemble du groupe. Exemples de tableaux : *une chanson, une saynète, un poème, une déclaration, un slam, une sculpture* etc.

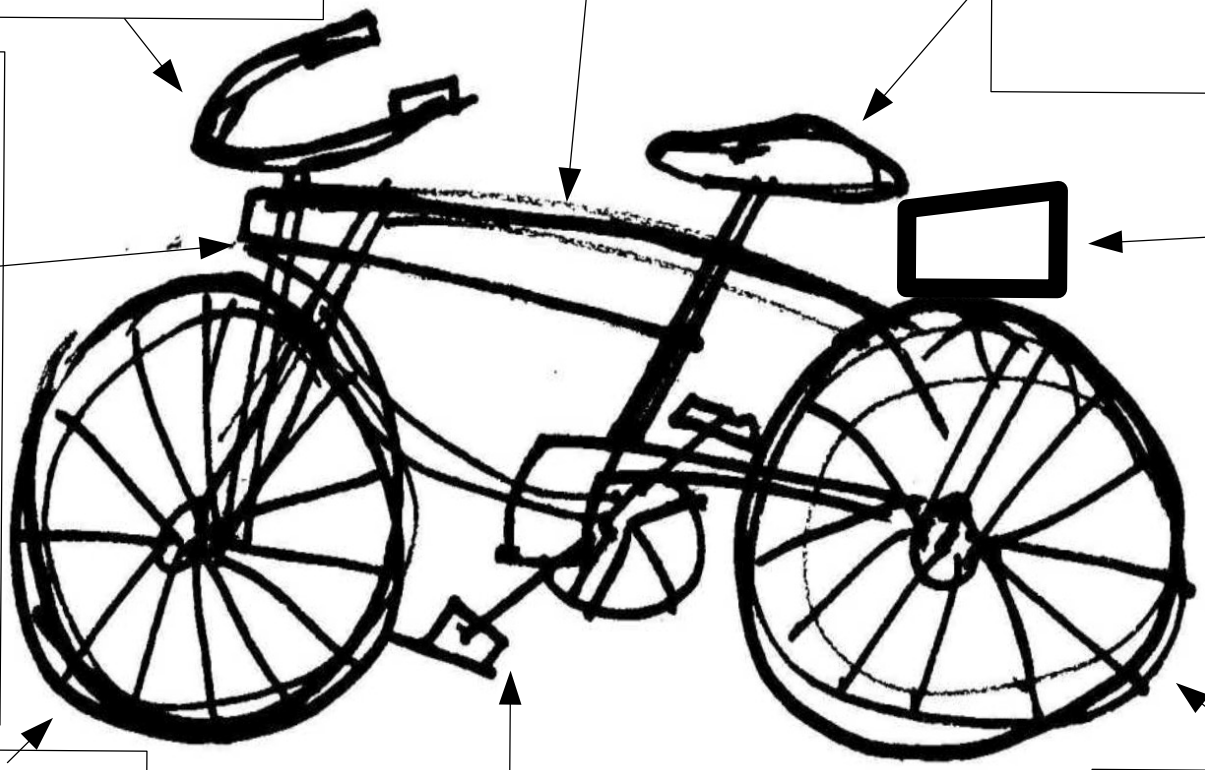
Le vélo
Chaque participant-e remplit individuellement le document remis par l'animateur-rice et intitulé « *le vélo* ». Puis, à l'issue de ce travail d'écriture, il-elle répond (à l'écrit) à une question : *qu'est-ce que cette formation a transformé chez moi ?* Un retour oral durant lequel chaque participant-e est invité-e à s'exprimer est ensuite organisé. Voir outil du *vélo* en page suivante.

Ce qui me guide :

Le cadre : il s'agit par cet outil de faire le point sur sa formation et sur les portes qu'elle a ouverte

Ce qui me porte :

Ce qui me freine :



Mes bagages : ce sur quoi je peux compter pour conduire mon projet :

Ce qui me gonfle :

Sur quoi je dois porter mes efforts pour continuer à avancer :

Ce qui me regonfle, me redonne de l'énergie :

Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

Les proverbes

Une liste de proverbe est remise aux participant-e. Chacun-e choisit un proverbe qui reflète, symbolise, métaphorise la formation. Il-elle écrit ensuite sur ce proverbe et sur l'association « *proverbe-formation* » qu'il-elle se représente. Une restitution orale est ensuite faite. Exemples de poèmes :

à chaque jour suffit sa peine
à chaque problème, une solution
à cœur vaillant, rien d'impossible
après la pluie, le beau temps
au royaume des aveugles, les borgnes sont rois
avec des si on mettrait Paris en bouteille
beaucoup de bruit pour rien
bien mal acquis ne profite jamais
c'est au pied du mur qu'on voit le maçon
c'est en forgeant qu'on devient forgeron
ce n'est pas à un vieux singe qu'on apprend à faire des grimaces
ce qui ne tue pas rend plus fort
connais-toi toi-même
il faut battre le fer quand il est chaud
il faut viser haut pour ne pas tomber trop bas
il n'y a qu'un seul péché, c'est l'ignorance
il n'y a rien de nouveau sous le soleil
l'appétit vient en mangeant
l'habit ne fait pas le moine
la fortune sourit aux audacieux
les chiens aboient, la caravane passe
les cordonniers sont toujours les plus mal chaussés
les petits ruisseaux font les grandes rivières
mieux vaut prévenir que guérir
il ne faut pas remettre à demain ce qu'on peut faire aujourd'hui
on n'attrape pas des mouches avec du vinaigre
on ne fait pas d'omelette sans casser des œufs
on ne met pas la charrue en avant des bœufs
on ne peut être à la fois au four et au moulin
on voit la paille dans l'œil de son voisin et non la poutre dans le nôtre
Paris ne s'est pas fait en un jour
pierre qui roule n'amasse pas mousse
qui sème le vent, récolte la tempête
qui s'y frotte s'y pique
rien ne sert de courir ; il faut partir à point
seuls ceux qui ne font jamais rien ne se trompent jamais
seuls les imbéciles ne changent jamais d'avis
tant va la cruche à l'eau, qu'à la fin elle se brise
une hirondelle ne fait pas le printemps
vouloir, c'est pouvoir

Des outils pour faire un bilan ou une évaluation

Le portrait chinois
A partir d'un document support, les participant-es font le bilan / l'évaluation de la formation sur le principe du *portrait chinois* : « *Si la semaine était..., ce serait...* ». Un temps d'expression orale et individuelle est ensuite organisé. Chacun-e présente quelques extraits (ou l'intégralité si le cœur lui en dit) de son portrait chinois en expliquant le pourquoi des différentes associations d'idées. Exemple de portrait chinois :

Si la formation était :

- *un objet, ce serait*
- *un animal, ce serait*
- *un plat, ce serait*
- *un film, ce serait*
- *une couleur, ce serait*
- *un endroit, un lieu, ce serait*
- *une devise, ce serait*
- *une chanson, ce serait*
- *un fruit, ce serait*
- *un bruit, ce serait*
- *un personnage, ce serait*
- *une activité, un loisirs, ce serait*
- *une qualité, ce serait*
- *une boisson, ce serait*
- *un instrument de musique, ce serait*
- *un monument, ce serait*
- *une fleur, ce serait*
- *un livre, ce serait*
- *un chiffre, ce serait*
- *un vêtement, ce serait*
- *une saison, ce serait*
- *une invention, ce serait*
- *un verbe, ce serait*
- *un souvenir de vacances, ce serait*

INDEX DES OUTILS PRESENTÉS DANS CE DOSSIER

Index des outils présentés dans ce dossier

3 mensonges et 1 vérité	P 25	Balle (la)	P 11
A la volée	P 136	Ballons éclatés	P 16
Abaque de Régnier	P 63	Banque de questions	P 84
Accroche-décroche	P 17	Baromètre (le)	P 29
Acrostiche (l')	P 22	Bâton de parole	P 71
Agora (l')	P 27	Bilan en carrefour (le)	P 134
Aller à l'essentiel	P 100	Bingo humain	P 22
Allumette (l')	P 131	Blason (le)	P 33
Ambassadeur-rices (les)	P 80	Bocal à poissons (le)	P 75
Analyse documentaire (l')	P 96	Bombe et le bouclier (la)	P 10
Anecdote sur son prénom (l')	P 22	Bonjour ... et toi ?	P 10
Animaux	P 15	Boule de neige… pour décider	P 82
Arbre de présentation (l')	P 22	Boule de neige… pour discuter	P 82
Arpentage (l')	P 95	Bouteille ivre	P 10
Arrêt de bus (l')	P 135	Brainstorming	P 60
Arrêt sur image (l')	P 96	Buller	P 64
Ateliers de l'avenir (les)	P 99	Cadavre exquis	P 135
Avion tchèque (l')	P 22	Carrefour (le)	P 83
Avis de tempête	P 12	Carte mentale (le)	P 60
Balade sensible (la)	P 117	Cartographie du groupe (la)	P 22

Index des outils présentés dans ce dossier

Caucus 4-6 P 77
Chaises (les) P 13
Chasse aux papillons P 10
Chef d'orchestre P 12
Cherchez l'erreur P 103
Choisissez votre coin ! P 135
Cita-langage (le) P 50
Clap, clap [mot] P 135
Classement des prénoms (le) P 22
Co-pilotage narratif (le) P 39
Collage d'expression (le) P 36
Compter en groupe P 13
Consentement sociocratique P 123
Contour de main (le) P 33
Conversation imaginaire (la) P 53
CV minute P 25
Dans la peau de… P 47
Débat à 3 couleurs (le) P 81
Débat butiné P 124
Débat en étoile pour analyser P 86
Débat en étoile pour discuter P 86
Débat mouvant P 73
Débat-pétale P 122
Dérouler sa bobine P 25
Dessin libre (le) P 57
Dialogue imaginaire (le) P 53
Dictionnaire (le) P 20
Dixit P 119
Dossier de presse (le) P 98
Double tour de parole P 71
Doutes et certitudes P 56
Doux et le piquant (le) P 131
Échiquier (l') P 133
Écoute active (l') P 48
Écrire à partir d'une photo P 37
Écriture de son portrait (l') P 38
Écriture réflexive (l') P 116
Élastique l') P 13
Élection sans candidature P 125
Entraînement mental (l') P 109

Index des outils présentés dans ce dossier

Entretiens croisés (les) P 25

Équilibre à deux (l') P 19

Étude de cas (l') P 87

Évanouissement à 5 (l') P 18

Évanouissement collectif (l') P 18

Façonnement plastique (le) P 36

Fais tourner ta situation ! P 110

Feu tricolore (le) P 133

Forum ouvert (le) P 79

Foule (la) P 130

GEASE P 108

GIM avec analyse (les) P 43

Grand axe (le) P 66

Grille de Lasswell (la) P 126

Gro-débat P 76

Haïku (le) P 136

Héxamètre de Quintilien (l') P 107

Histoire arpentante (l') P 134

Hypnose (l') P 19

Irréversible (l') P 131

J'ai un conseil à formuler ! P 131

J'ai une photo à présenter P 131

J'aime / j'aime pas P 25

Je me souviens P 41

Jeu de rôle (le) P 90

L'écriture croisée sur les récits P 42

Le groupe d'interview mutuelle P 43

Lettre (la) P 133

Liste québécoise P 71

Loup chaussettes P 16

Machine infernale (la) P 15

Maladie contagieuse (la) P 15

Marche (la) P 10

Marche d'aveugle (la) P 11

Métaplan (le) P 67

Miroir (le) P 19

Moment significatif (le) P 133

Mot à définir collectivement P 59

Mot à définir individuellement P 59

Mur de paroles (le) P 58

Index des outils présentés dans ce dossier

Mur parlant (le) P 136
Ne dis rien P 15
Ninja (le) P 14
Nœud humain (le) P 15
Nuage de mots (le) P 134
Nuages (les) P 15
Objet (l') P 23
Objet détourné (l') P 16
Œuvre politique et symbolique P 35
Oignon (l') P 11
Orchestre de bruits (l') P 11
Pac-Man P 18
Pan lapin P 12
Pangramme (le) P 52
Paper-board tournant P 112
Paroles boxées (les) P 61
Pas en avant (le) P 131
Patates (les) P 131
Pense-écoute (le) P 46
Pense-écoute à X questions P 46
Pépite et mon râteau (ma) P 130
Pépites (les) P 130
Perroquet (le) P 44
Petite histoire - Gde histoire P 40
Philip 6X6 P 85
Photo personnelle (la) P 37
Photo-expériences P 68
Photo-langage (le) P 51
Plaidoirie (la) P 74
Plan du match (le) P 113
Plénière (la) P 71
Point météo (le) P 28
Portrait chinois (le) P 139
Pourquoi ? Parce que… P 20
Proverbes (les) P 138
Qu'est-ce que tu fais ? P 13
Quality Sort P 62
Quescussion P 111
Question qui fâche (la) P 56
Questionnaire de Proust (le) P 23

Index des outils présentés dans ce dossier

Quiz (le) P 101

Quoi de neuf ? P 28

Racontoir (le) P 39

Recherche express P 97

Rencontres inopinées (les) P 13

Réveil « 2 questions » (le) P 30

Réveil « 4 - 3 » (le) P 30

Réveil « Le Frigo » (le) P 30

Réveil «Trouver une déf » (le) P 30

Revue de presse (la) P 27

Rivière du doute P 73

Roman-Photo P 120

Rond-point (le) P 134

Salade de fruits P 20

Savoirs en action P 99

Sculpture invisible (la) P 11

Smileys (les) P 133

Sosie (le) P 114

Speed-dating (le) P 72

Statues (les) P 69

Symphonie P 16

Tableaux (les) P 49

Tableaux de fin de formation P 136

Tête- corps- cœur P 132

Théâtre-forum P 118

Théâtre-image P 69

Ticket de parole P 71

Toile d'araignée (la) P 129

Tour de parole P 71

Tour de table P 71

Traversées dramatiques (les) P 16

Vélo (le) P 136

Virus (le) P 12

Visages de marbre P 17

Voyage aveugle (le) P 18

Whusue-tortue P 16

World-café (le) P 78

Wow, une popstar ! P 17

Zip-Zap P 17

Zombie (le) P 12

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Références bibliographiques

OUVRAGES

BEVILLE, G, *Jeux de communication - 75 fiches pour les formateurs*, éd. d'organisation, 2004

BOAL, A, *Jeux pour acteurs et non acteurs*, éd. La Découverte, 2004

BOUAMAMA, S, CORMONT, J, FOTIA, Y, *Le sens de l'éducation populaire aujourd'hui, les figures de la domination*, auto-édition, 2011

CAUDEN, I, CUISINIEZ, F, *La Boite à outil des formateurs*, éd. Dunod, 2009

CHALVIN, D, *Encyclopédie des pédagogies pour adultes*, éd. ESF, 2004.

CHEVROLET, D, *Méthodes directives et formation des adultes, éd.* ESF, 1979

COTTEREAU, D, *Guide pratique d'évaluation*, éd. Canopé, 2004

DE PERETTI, A, LEGRAND, JA, BONIFACE, J, *Techniques pour communiquer*, éd. Hachette, 1994

HUBER, M, *Former des formateurs, quels outils pour quelle stratégie ?, éd. Chronique sociale*, 2007

LE PAVÉ, *Les cahiers du Pavé, la participation*, auto-édition, 2014

MUCCHIELLI, R, *Les méthodes actives dans la formation des adultes*, éd. ESF, 2008.

NAJE (Nous n'Abandonnerons Jamais l'Espoir), *3 outils d'intervention,* auto-édition, 2010

PAUL-CAVALIER, F, *Jeux de coopération pour les formateurs*, éd. d'organisation, 2007

PEUPLE ET CULTURE, *Penser avec l'entraînement mental*, éd. Chronique sociale, 2004

SITES INTERNET

Aequitaz - Agir collectivement pour la justice sociale
http://www.aequitaz.org

Animafac - Débattre autrement
http://www.animafac.net/

Communagir pour emporter - Des activités d'animation mobilisantes et participatives
http://www.pouremporter.communagir.org

Du je au nous - Un outil pour stimuler la participation dans un groupe
http://www.du-je-au-nous.be

Institut du Nouveau Monde - Des citoyens, des idées, des projets
http://inm.qc.ca

Paroles partagées - Un projet fédérateur pour l'éducation populaire
http://www.paroles-partagees.org

Renseignements généreux - Pour de nouvelles formes de débat démocratique - VIRUS 36
http://www.les-renseignements-genereux.org

Et bien sûr, un nombre considérable de publications internes des CEMEA Pays de la Loire parcourues et disséquées en long, en large et en travers !

CEMÉA
L'ELAN FORMATION
PAYS DE LA LOIRE

UN IMMENSE BESOIN DE SUBJECTIVITÉ

Un immense besoin de subjectivité

Chaque personne s'étant un temps soit peu impliquée dans l'acte de formation pourra en attester : l'une des principales résistances au traitement des problématiques en formation est liée à la non prise en compte des représentations des stagiaires. Plutôt que de rechercher la confrontation et le croisement de ces représentations, plutôt que de viser le débat contradictoire et l'expression subjective, le risque est grand de céder au contournement : *faire fi de ces représentations et se mettre à la recherche d'une illusoire quête d'objectivité*… à tord selon nous ! Nous pensons que c'est au contraire de subjectivité dont formateur-rices et stagiaires ont le plus besoin dans leur vécu de formations*.

Nous entendons parfois des formateur-rices inviter les stagiaires à s'exprimer *« de façon objective »*. Cela a-t-il un sens ? Dès lors, qu'en tant que participant-e, je livre ma représentation d'un sujet, avec implication de ma personne et incarnation de mon verbe, comment puis-je prétendre faire preuve d'objectivité ? Dès lors que je prends la parole en formation, c'est toute ma trajectoire personnelle, construite sur des valeurs et des expériences, des rencontres et des émotions politiques, des joies et des peines, qui se met au service de mon propos. Il s'agit donc bien d'une expression délibérément subjective (délibérément car assumée comme telle). Faire participer des personnes, recueillir la parole, c'est donc encourager l'expression subjective. C'est pourtant ce qui est parfois empêché, nié, réfuté dès lors qu'il s'agit de faire débattre et de faire discuter, la « *subjectivité* » étant alors associée à l'infamant vocable « *d'état d'âme* ».

Le-la formateur-rice en éducation active doit selon nous être un-e libérateur-rice de subjectivité. Il s'agit d'entendre en formation la façon toute personnelle dont les un-es et les autres se représentent le(s) problème(s) sur un sujet. Pour cela, il est important de disposer d'une boite composée d'outils qui favorisent l'imaginaire, libèrent les affects et les émotions, encouragent l'incarnation des idées. Se refusant en toute circonstance aux injonctions à la langue de bois et au discours technocratique, ces outils nous permettent d'afficher notre objectif : ce n'est pas la standardisation des avis, l'uniformité des discours, l'universalité des points de vue que nous recherchons mais bien l'originalité, l'authenticité et la subjectivité !

* Affirmer cela, ce n'est nullement nier qu'il existe des savoirs fondamentaux, des vérités scientifiques indubitables. En cela, nous refusons de tomber dans le relativisme culturel et intellectuel consistant à véhiculer l'idée qu'aucune vérité de vaudrait d'être promue. Nous pensons qu'il est de la responsabilité de toute équipe impliquée dans l'acte de formation de permettre aux stagiaires de la formation d'accéder à ces savoirs et à ces vérités. Mais pas de presse ! Transmettre ces savoirs sans avoir préalablement permis l'expression des représentations et la formalisation des subjectivités, c'est tuer la créativité et la curiosité des stagiaires. Quel dommage !

Dossier rédigé par Anthony Pouliquen
Nantes, Avril 2016